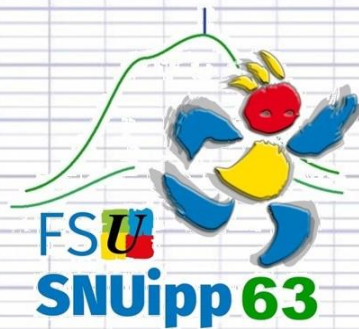


L'écho des cours

Le journal des infos syndicales



FSU
SNUipp 63

Hors série 1/24

Directrice de la publication
Christine SUBRIZI
Prix au numéro : 5,00 €
ISSN : 1243-5597
CPPAP : 0420 S 07282

Mars 2024

Kisaitou 63

Salaires, emplois, conditions de travail

Sans choc olympique

MÉPRIS 2024



FSU
SNUipp



Guide salaires 2024



Maison du Peuple, 29 rue Gabriel Péri
63000 CLERMONT-FERRAND
04.73.31.43.72 # snu63@snuipp.fr

Sommaire

- 2 Sommaire et éditorial
- 3 La rémunération des fonctionnaires
- 4 Socle et pacte
- 5 Une revalorisation historique ?
- 6 Grille des salaires
- 8 Indemnités
- 14 Mobilités
- 16 Bonifications indiciaires
- Retenues
- 18 Trop perçu, retenue sur salaire
- Supplément familial de traitement
- 19 Bulletin de salaire
- 21 Déclaration d'impôts
- 22 Action sociale
- 23 Bulletin d'adhésion au SNUipp 63
- 24 Une équipe militante à vos côtés

**BRUNO LE MAIRE ANNONCE
10 MILLIARDS D'ÉCONOMIES**



Ont apporté leur contribution à la rédaction de ce bulletin, Alice BEAU, Virginie SERRE, Sophie NEE, Anne FORAY, Sandrine MONIER et J. Michel BACCOUNNAUD.

Les données chiffrées proviennent pour l'essentiel du site du SNUipp 47, du site national et du guide annuel des prestations interministérielles d'action sociale diffusé par la FSU.



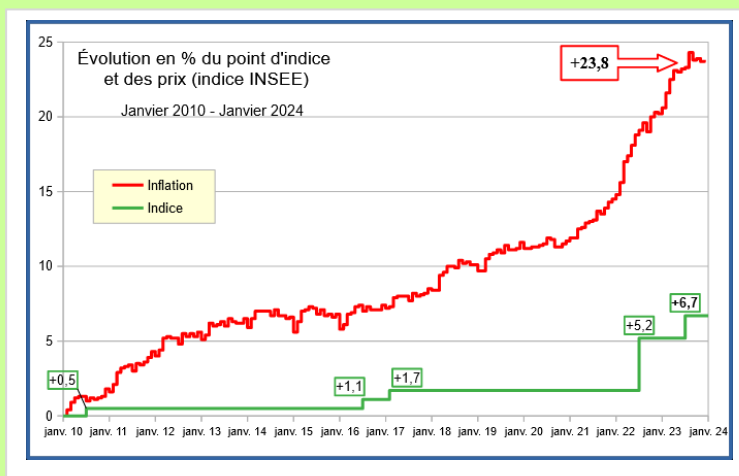
Imprimerie Porcu - COURNON

Maquette et mise en page
Jean-Michel BACCOUNNAUD

Le libéralisme pour unique azimut

Une très récente enquête du journal l'Humanité nous apprend qu'au moins la moitié des ministres du gouvernement Attal ont un patrimoine de plus d'un million d'euros et qu'ils font donc partie des 5% des Français-e-s les plus riches. Cela permet de mieux comprendre la propension de l'Etat-patron à s'inscrire dans une politique de plus en plus droitrière, au service des plus riches avec pour conséquences une réduction des services publics et un déclasserement salarial de ses agents.

La très modeste augmentation de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2023 (+1,5%) puis l'ajout de 5 points pour chaque échelon au 1^{er} janvier 2024, sont loin de compenser l'explosion de l'inflation depuis 2010 (+23,8%) alors que la progression du point d'indice n'aura été que de 6,7%.



Tout aussi modeste est la revalorisation prévue pour 2021 qui n'a concerné qu'un tiers des personnels de l'échelon 2 à l'échelon 7 de la classe normale. Et même si le ministère a consenti à élargir les bénéficiaires jusqu'au 9^{ème} échelon, tout compte fait, ce ne sera seulement que 58% des enseignant-e-s qui auront été concerné-e-s par une augmentation de leur salaire.

Cette aumône du gouvernement ne permettra ni de rattraper la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation depuis 2010, ni de compenser l'écart avec le salaire des enseignant-e-s européen-ne-s.

Or, l'annonce d'un plan d'économie de 10 milliards d'euros, le 18 février dernier, aura une répercussion sur le budget de l'Education nationale dans lequel des crédits pour la rentrée 2024 seront supprimés. 69% d'entre-eux concernent des dépenses en personnel qui auraient permis de financer 10 000 postes !

Alors que l'école publique a des besoins pour assurer la continuité de son fonctionnement, le premier ministre Attal a le culot de dire que ces mesures ne concerneront pas les réformes qu'il a engagées (port de l'uniforme scolaire, imposition d'un manuel au CP, service national universel, groupes de niveaux au collège...) alors que justement, c'est sur celles-ci qu'il fallait agir en les supprimant.

Enfin l'annonce de la distribution d'un kit JO destiné aux élèves du premier degré, pour un coût de 16 millions d'euros ne fait que conforter le mépris du gouvernement pour notre profession.

Face à cette indigence gouvernementale, la FSU-SNUipp dénonce une politique libérale qui consiste à n'agir que sur les dépenses et non sur les recettes. En imposant les superprofits des entreprises, en taxant l'évasion fiscale et en rétablissant l'ISF, ce sont 60 milliards qui rentreraient dans les caisses de l'Etat, soit autant de ressources pour recruter, augmenter les salaires et mettre fin aux inégalités salariales hommes – femmes, entre autres mesures prioritaires, à la hauteur des enjeux d'une véritable école publique, laïque et égalitaire.

Le comité de rédaction

La rémunération des fonctionnaires

Les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) ainsi que des indemnités bonifiées (BI et NBI) s'ils en bénéficient, instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Calcul du traitement indiciaire brut

[Indice de l'échelon] x [valeur du point d'indice] en €

Valeur du point d'indice

Valeur brute	Taux moyen des retenues et cotisations	Valeur nette approchée
4,922 € depuis le 01/07/2023 soit une revalorisation de 1,5%	De l'ordre de 21%	3,90 € pour la zone 3 (correspondant l'académie de Clermont-Ferrand)



Si au 1er janvier 2024, les grilles ont été réévaluées de 5 points, c'est à dire que pour chaque échelon l'indice est augmenté de 5 points, soit 24,61 € bruts pour tous-tes les enseignant-e-s, la FSU avec le SNUipp, revendique toujours une hausse de 10% dans le cadre d'une revalorisation sous forme de points d'indice et non de primes.

Retenues et cotisations

Retraite (retenue pour pension civile)	11,10 % du traitement brut
Retraite additionnelle (RAFP)	5 % de toutes les indemnités + SFT – Transfert primes/points
RDS (CRDS)	0,5% sur 98,25% de tous les revenus
CSG	9,2 % sur 98,25 % de tous les revenus dont 2,4 points non déductibles du montant imposable
Transfert primes / points	Cotisation destinée à compenser l'intégration d'une partie des indemnités en points d'indice (dispositif de 2016 à 2019)
Cotisation MGEN	Pour les adhérent-e-s à cette mutuelle



Indemnités

Les indemnités s'ajoutent au salaire en fonction de spécificités liées au poste occupé ou à des services complémentaires effectués. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul des pensions.

Certaines indemnités sont « proratisables » : le taux plein de leur versement est lié au temps plein effectué sur le poste. Parfois, leur perception est liée à l'exercice de la fonction. Par exemple, l'ISS « direction d'école » n'est plus perçue au-delà de 30 jours consécutifs d'arrêt maladie.

Avancement

La carrière des enseignant-e-s est organisée en 3 grades ; classe normale (CN), hors classe (HC) et classe exceptionnelle (CE). Ils sont eux-mêmes divisés en échelons. Une promotion, correspond au passage à l'échelon ou au grade supérieur dès que l'on a atteint une ancienneté suffisante.

La cadence d'avancement est la même pour toutes et tous, sauf lors du passage aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons dans la classe normale et lors de chaque changement de grade (hors-classe, classe exceptionnelle).

Classe normale

Trois rendez-vous sont prévus durant la carrière. Ils sont pris en compte pour l'accélération d'une année lors des passages aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons de la classe normale et pour l'accès à la hors-classe.

Accès à la hors classe

Les PE sont promouvables à la hors-classe à partir de deux ans d'ancienneté au 31 août, dans le 9^{ème} échelon de la classe normale. Un barème les départage. Il s'appuie sur l'appréciation "de la valeur professionnelle" portée par l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN, suite au 3^e rendez-vous de carrière et l'ancienneté des promouvables.

Accès à la classe exceptionnelle

Lors de son institution, l'accès à la classe exceptionnelle était constitué de deux viviers dont les promouvables sont départagés par l'avis de l'IA-DASEN après proposition de l'IEN. Grâce à l'action syndicale, le contingentement de la classe exceptionnelle a été augmenté à 10,5% pour les promouvables au 1er septembre 2023. De plus, à partir du 1er septembre 2024, les deux viviers disparaîtront ainsi que le contingentement. La classe exceptionnelle sera accessible, comme la hors classe, via l'application d'un taux de promotion et l'établissement d'un tableau d'avancement le plus rapide pour toutes et tous.



Le SNUipp revendique la transformation de la hors classe en échelons accessibles à toutes et tous dans le cadre d'une refonte globale de la grille. Le passage au sein de cette grille rénovée s'effectuerait au rythme d'avancement le plus rapide pour toutes et tous.

Le choc du socle et le poids du pacte

Non merci !

Une défiance permanente de la profession

Le projet « socle et pacte » est l'aboutissement de la promesse électorale du candidat Macron au cours des élections présidentielles de 2022. À l'automne 2022, le ministre de l'Éducation nationale Pap Ndiaye engage un cycle de discussions avec les organisations syndicales. Début mars 2023, les derniers syndicats encore présents claquent la porte sur la question du « pacte ».

NOUVEAU

Le socle : des mesures d'estime largement insuffisantes

Face aux fortes attentes des personnels, on déplorera l'absence de revalorisation de la grille indiciaire alors qu'elle est la clé essentielle de la revalorisation des salaires. L'ISAE (indemnité de suivi des élèves) est cependant doublée et intégrée dans une nouvelle « part fixe », donc assurée pour tous les personnels du 1^{er} degré. Ceux qui n'en bénéficient pas verront leur indemnité de fonction revalorisée.

Dans le cadre de la **prime d'attractivité dite prime Grenelle**, on relève :

- l'augmentation du 2^{ème} au 7^{ème} échelon de la **classe normale**. Extension aux stagiaires et aux 8^{ème} et 9^{ème} échelons.
- l'évolution du ratio de la **hors classe** jusqu'en 2025 ce qui devrait permettre d'y accéder plus vite.
- la linéarisation d'accès à l'échelon spécial de la **classe exceptionnelle** et la suppression des viviers.



L'augmentation de l'ISAE est à mettre à l'actif des syndicats : le ministère ne l'avait initialement pas prévue. L'évolution des ratios de la hors-classe et de la classe exceptionnelle est une chose positive, mais insuffisante. Pour le salaire, le compte n'y est pas, d'autant que seules les augmentations indiciaires peuvent être considérées comme une « vraie » revalorisation.

Le pacte : une provocation

Il s'agit d'une nouvelle « part fonctionnelle » composée de une à trois missions à effectuer en cours d'année sur la base du volontariat. Elle est désocialisée et défiscalisée :

- désocialisée : bénéficie d'un bonus de 5% sur la feuille de paye pour compenser la cotisation RAFF
- défiscalisée : exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu

Concrètement, une mission équivaut à une « part fonctionnelle » qui rapportera 1 250,00 € net à la personne postulant qui aura préalablement signé une lettre de mission et d'engagement.

Trois types de missions ont été identifiées par le législateur :

- la prise en charge d'élèves (de 18h00 à 24h00 annuelles)
- l'innovation pédagogique
- l'accompagnement individualisé des élèves

Le directeur ou la directrice d'école évalue les besoins, répartit les missions, les ajuste et dresse un bilan annuel, exerçant ainsi une vraie fonction de DRH !



C'est le volet le plus contestable, car il présuppose que les enseignant-e-s ont beaucoup trop de temps libre ! Pour gagner plus, les collègues devront donc accepter de nouvelles missions qui détérioreront encore plus leurs conditions de travail et qui mettront en concurrence les personnels au sein des écoles ! Enfin, le recours aux missions supplémentaires renforcera les écarts de salaires entre les femmes et les hommes car il est sociologiquement démontré que les collègues femmes auront plus de difficultés à les assurer.

Les textes réglementaires

[Décrets n°2023-720 et n°2023-721 du 04 août 2023 publiés au JORF le 05/08/2023](#) linéarisant l'accès au 5^e échelon et modifiant les conditions d'accès à la classe exceptionnelle.

[Note de service NOR : MENH2320037N du 20/07/2023 publiée au BOEN n°30](#) précisant les modalités de la mise en œuvre de la part fonctionnelle de l'ISAE.

Décret et [Arrêté du 19 juillet 2023](#) élargissant les bénéficiaires et revalorisant la prime d'attractivité pour les échelons 1 à 7.

[Décret n° 2023-627 du 19 juillet 2023](#) portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'ISAE.

[Arrêté MENH2319966A du 19 juillet 2023](#) fixant les montants de l'ISAE et précisant les missions ouvrant droit à la part fonctionnelle.

[Arrêté MENH2319317A du 13 juillet 2023](#) : mesures de revalorisation indemnitaire pour les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale.

[Arrêté MENH2315095A du 16 juin 2023](#) modifiant l'arrêté du 10 mai 2017 fixant les contingents pour l'accès à la classe exceptionnelle.

[Arrêté MENH2311910A du 30 mai 2023](#) modifiant l'arrêté du 30 juin 2009 fixant les taux de promotion dans la HCL.

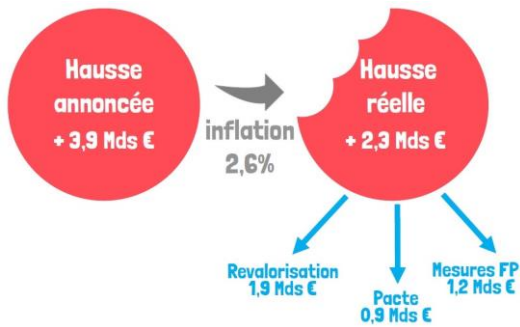
**Non, non
et non !**
Au pacte enseignant



Une revalorisation historique ?

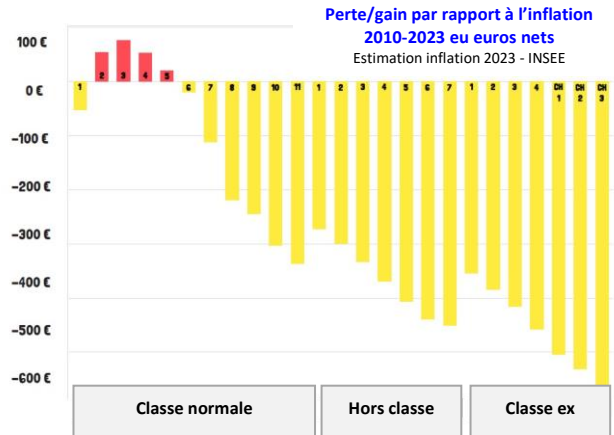
Vraiment pas !

Un budget en hausse relative



Le gouvernement a annoncé une “hausse historique” du budget de l’enseignement scolaire pour 2024. En réalité, 40% de cette hausse est déjà mangée par l’inflation annoncée à 2,6%. Ramenée à 2,3 milliards d’€, cette somme ne couvre même pas les 1,9 milliards de la revalorisation et les 900 millions du pacte.

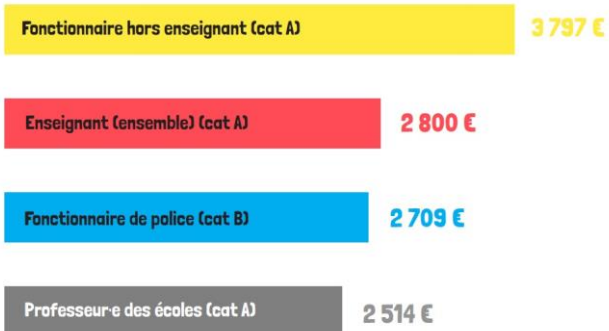
Une inflation qui coûte cher



En raison de la désindexation de la valeur du point d’indice sur l’inflation, les enseignant-e-s comme l’ensemble des agents publics, ont connu un déclassement salarial. Les mesures de revalorisation de cette rentrée sont bien loin de rattraper les pertes subies depuis 2010.

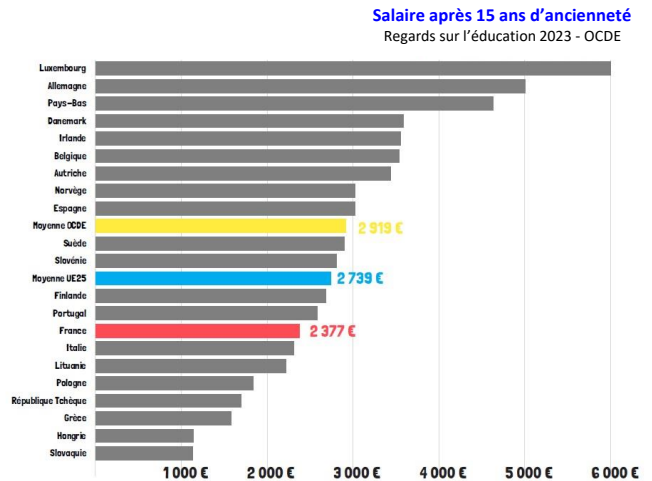
Les enseignants moins bien payés

Salaires moyens dans la Fonction publique d’Etat (2022)
Rapport annuel de la Fonction publique



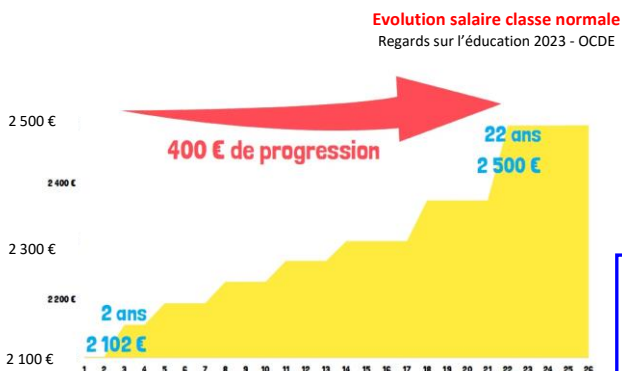
Un-e PE gagne moins en moyenne que certain-es fonctionnaires de catégorie B. L’écart est de 300€/mois par rapport au salaire moyen de l’ensemble des enseignant-es et de 1 200€/mois par rapport aux fonctionnaires hors enseignant-es de catégorie A. Ces écarts sont révélateurs du déclassement subi par les PE.

Des PE parmi les plus mal payés d’Europe



Après 15 ans de carrière, les PE en France sont payé-e-s 15% de moins par rapport à la moyenne des salaires des enseignant-es du primaire des 25 pays européens. Ce retard est loin d’être gommé par la revalorisation actuelle. Le salaire reste pourtant un fort levier pour l’attractivité.

Des salaires bridés pendant 25 ans



La revalorisation concentrée sur le début de carrière a provoqué un tassement des salaires sur l’ensemble de la classe normale. Il faut dorénavant vingt ans à un-e PE pour gagner 400 euros de plus par mois. **C’est donc à une grille plus juste que le ministère doit travailler.**

Grilles des salaires

PE, instituteurs et institutrices



		Avancement (Durée en année)		Montant des salaires au 1er janvier 2024 Enseignants et psychologues						
	Echelon	Normal	Accélééré	Indice au 01/07/23	Salaire brut arrondi	Salaire net approché zone 3 [1] & [2]	Evolution par échelon	Progression	Taux de retenues	Salaire net approché avec primes [3]
PE Classe normale	1	1		395	1 944 €	1 532 €			21,20%	1 875 €
	2	1		446	2 195 €	1 733 €	201 €	13,1%	21,06%	2 145 €
	3	2		453	2 230 €	1 760 €	27 €	1,6%	21,06%	2 205 €
	4	2		466	2 294 €	1 811 €	51 €	2,9%	21,04%	2 240 €
	5	2,5		481	2 368 €	1 873 €	62 €	3,4%	20,90%	2 273 €
	6	3	2 (30%)	497	2 447 €	1 936 €	63 €	3,4%	20,88%	2 304 €
	7	3		524	2 580 €	2 042 €	106 €	5,5%	20,85%	2 326 €
	8	3,5	2,5 (30%)	562	2 767 €	2 192 €	150 €	7,3%	20,78%	2 383 €
	9	4		595	2 929 €	2 322 €	130 €	5,9%	20,71%	2 512 €
	10	4		634	3 121 €	2 476 €	154 €	6,6%	20,65%	2 631 €
	11			678	3 338 €	2 649 €	173 €	7,0%	20,64%	2 803 €
PE Hors classe	1	2		595	2 929 €	2 322 €			20,71%	2 479 €
	2	2		629	3 096 €	2 456 €			20,67%	2 612 €
	3	2,5		673	3 313 €	2 630 €			20,60%	2 783 €
	4	2,5		720	3 544 €	2 815 €	185 €	7,0%	20,57%	2 967 €
	5	3		768	3 781 €	3 004 €	189 €	6,7%	20,55%	3 155 €
	6	3		811	3 992 €	3 173 €	169 €	5,6%	20,51%	3 323 €
	7			826	4 066 €	3 233 €	60 €	1,9%	20,48%	3 381 €
PE Classe except.	1	2		700	3 446 €	2 736 €			20,60%	2 889 €
	2	2		740	3 643 €	2 894 €	158 €	5,8%	20,56%	3 045 €
	3	2,5		780	3 840 €	3 051 €	157 €	5,4%	20,55%	3 202 €
	4	3		835	4 111 €	3 268 €	217 €	7,1%	20,51%	3 416 €
	5 (1 ch)	1		895	4 405 €	3 505 €	237 €	7,3%	20,43%	3 651 €
	5 (2 ch)	1		930	4 578 €	3 643 €	138 €	3,9%	20,42%	3 788 €
	5 (3 ch)	1		977	4 810 €	3 828 €	185 €	5,1%	20,42%	3 971 €
Instituteurs-trices	6	1,5		413	2 033 €	1 603 €			21,14%	1 935 €
	7	3		422	2 077 €	1 638 €	35 €	2,2%	21,14%	1 905 €
	8	3,25		443	2 180 €	1 721 €	83 €	5,1%	21,07%	1 915 €
	9	4		464	2 284 €	1 804 €	83 €	4,8%	21,01%	1 610 €
	10	4		499	2 456 €	1 941 €	137 €	7,6%	20,97%	2 109 €
	11			538	2 648 €	2 095 €	154 €	7,9%	20,88%	2 263 €

- [1] Salaire net approché sans prise en compte des primes : on notera qu'il faut attendre le 7^{ème} échelon pour toucher plus de 2000 € net
 [2] La zone 3 (académie de Clermont-Fd) n'est pas éligible à l'indemnité de résidence destinée : voir chapitre indemnités
 [3] Salaire net approché avec ISAE et prime d'attractivité



Grâce aux interventions de la FSU-SNUipp, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (chevrons 1 à 3 supérieurs au 4^{ème} échelon), qui n'était accessible qu'à une très faible partie de la profession, a disparu au profit de l'apparition d'un 5^{ème} échelon, accessible maintenant automatiquement après 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon. A l'intérieur de l'échelon 5, le déroulement en 3 chevrons est conservé, chacun durant un an.



Salaires contractuel-le-s BAC +3 et plus au 1er juillet 2023

Niveau	Durée en années	Indice Majoré	Salaire brut mensuel	Salaire net mensuel approché	Net approché avec ISOE et prime informatique
1er	1	367	1 807 €	1 448 €	1 643 €
2e	2	388	1 910 €	1 531 €	1 726 €
3e	3	410	2 018 €	1 617 €	1 813 €
4e	3	431	2 122 €	1 700 €	1 896 €
5e	3	453	2 230 €	1 787 €	1 983 €
6e	3	475	2 338 €	1 874 €	2 069 €
7e	3	498	2 452 €	1 964 €	2 160 €
8e	3	523	2 575 €	2 063 €	2 259 €
9e	3	548	2 698 €	2 162 €	2 357 €
10e	3	573	2 821 €	2 260 €	2 456 €
11e	3	598	2 944 €	2 359 €	2 555 €
12e	3	623	3 067 €	2 457 €	2 653 €
13e	3	650	3 200 €	2 564 €	2 760 €
14e	3	680	3 347 €	2 682 €	2 878 €
15e	3	710	3 495 €	2 801 €	2 996 €
16e	3	741	3 648 €	2 923 €	3 119 €
17e	3	783	3 854 €	3 089 €	3 284 €
18e		821	4 042 €	3 239 €	3 434 €

Salaires contractuel-le-s BAC +2 au 1er juillet 2022

Niveau	Durée en années	Indice Majoré	Salaire mensuel brut	Salaire net mensuel approché
1er	1	321	1 580 €	1 266 €
2e	2	337	1 659 €	1 329 €
3e	3	354	1 743 €	1 396 €
4e	3	372	1 831 €	1 467 €
5e	3	389	1 915 €	1 534 €
6e	3	407	2 004 €	1 605 €
7e	3	425	2 092 €	1 676 €
8e	3	457	2 250 €	1 803 €
9e	3	489	2 407 €	1 929 €
10e	3	521	2 565 €	2 055 €
11e	3	553	2 722 €	2 181 €
12e	3	585	2 880 €	2 308 €
13e		620	3 052 €	2 446 €

La grille de rémunération des contractuel-le-s est fixée en tenant compte notamment des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que de son expérience, conformément à l'article 1-3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. L'arrêté du 29 août 2016 encadre les indices maximum et minimum des deux catégories.

De grandes disparités salariales

Dans la Fonction publique où l'équité devrait être un principe fondamental, la réalité est tout autre.

→ Les femmes perçoivent en moyenne 12,3% de moins que leurs homologues masculins.

→ Cette disparité grimpe à 19% lorsque l'on prend en compte les temps partiels.

→ Dans le 1^{er} degré public, le salaire moyen des hommes dépasse de 9% celui des femmes.

→ L'écart entre les primes atteint 37%.

Ces disparités s'accroissent au fil de la carrière. De 0,8% pour les moins de 30 ans, elles atteignent 7,3% pour les 30-40 ans, 11,5% pour les 40-50 ans et culminent à 13,9% pour les 50-60 ans. Et à l'heure de la retraite, une enseignante qui aurait cotisé toute sa carrière à l'Education nationale accuse un écart de 149 €.

Le SNUipp a depuis longtemps pointé et dénoncé les facteurs qui expliquent ces disparités et qui accentuent ces inégalités.

→ La quotité de travail : 10,6% des enseignantes du 1^{er} degré sont à temps partiel contre 3,2% des hommes.

→ L'accès aux fonctions les plus rémunératrices : les hommes sont surreprésentés sur les directions d'écoles à forte décharge, sur les postes de remplacement et en éducation prioritaire.

→ L'instauration du pacte : elle favorise les personnels qui peuvent prendre du temps sur leur temps personnel pour gagner plus.

Quant à la réforme des retraites, toutes les analyses convergent et ont démontré que les femmes étaient particulièrement pénalisées.

AESH

Salaires AESH au 1er juillet 2023

Echelon	Indice au 01/07/23	Salaire brut arrondi	Salaire net approché	Salaire brut arrondi	Salaire net approché
		Temps complet		62% (24h/semaine)	
1	371	1 826 €	1 464 €	1 132 €	908 €
2	375	1 846 €	1 480 €	1 145 €	918 €
3	380	1 871 €	1 501 €	1 160 €	931 €
4	385	1 895 €	1 520 €	1 175 €	942 €
5	395	1 944 €	1 559 €	1 205 €	967 €
6	405	1 994 €	1 599 €	1 236 €	991 €
7	415	2 043 €	1 638 €	1 267 €	1 016 €
8	425	2 092 €	1 678 €	1 297 €	1 040 €
9	435	2 141 €	1 717 €	1 327 €	1 065 €
10	445	2 191 €	1 757 €	1 358 €	1 089 €
11	455	2 240 €	1 796 €	1 389 €	1 114 €

Retrouvez [le guide AESH](#) dans la boîte à outils du SNUipp 63

Les indemnités



Dans les tableaux qui suivent, le code indiqué dans la colonne de gauche correspond à celui porté sur la fiche de paye.

Direction d'école et d'établissement spécialisé

Code	Titre	Montant	Actualisation																																																
	<p>Indemnité de sujétions spéciales des directeurs-trices d'école et d'établissements spécialisés (ISS) Décret 2015-1087 du 28/08/2015 Arrêté du 12/09/2008 modifié par l'arrêté MENH2318015A du 19/07/23 L'indemnité (part fixe et part variable) est versée mensuellement.</p>	<p>Voir tableau ci-dessous Voir également bonifications indiciaires</p>																																																	
ISS direction d'école																																																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ecoles</th> <th>Nb de classes</th> <th>Part fixe</th> <th>Part variable</th> <th>Montant annuel brut</th> <th>Montant mensuel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hors éducation prioritaire</td> <td>1 à 3 classes</td> <td rowspan="3">1 970,62 €</td> <td>1 000,00 €</td> <td>2 970,62 €</td> <td>247,55 €</td> </tr> <tr> <td>4 à 9 classes</td> <td>1 400,00 €</td> <td>3 370,62 €</td> <td>280,89 €</td> </tr> <tr> <td>10 classes et +</td> <td>1 800,00 €</td> <td>3 770,62 €</td> <td>314,22 €</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">REP (Indemnité majorée de 20%)</td> <td>1 à 3 classes</td> <td rowspan="3">2 364,74 €</td> <td>1 200,00 €</td> <td>3 564,74 €</td> <td>297,06 €</td> </tr> <tr> <td>4 à 9 classes</td> <td>1 680,00 €</td> <td>4 044,74 €</td> <td>337,06 €</td> </tr> <tr> <td>10 classes et +</td> <td>2 160,00 €</td> <td>4 524,74 €</td> <td>377,06 €</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">REP + (Indemnité majorée de 50%)</td> <td>1 à 3 classes</td> <td rowspan="3">2 955,93 €</td> <td>1 500,00 €</td> <td>4 455,93 €</td> <td>371,33 €</td> </tr> <tr> <td>4 à 9 classes</td> <td>2 100,00 €</td> <td>5 055,93 €</td> <td>421,33 €</td> </tr> <tr> <td>10 classes et +</td> <td>2 700,00 €</td> <td>5 655,93 €</td> <td>471,33 €</td> </tr> </tbody> </table>	Ecoles	Nb de classes	Part fixe	Part variable	Montant annuel brut	Montant mensuel	Hors éducation prioritaire	1 à 3 classes	1 970,62 €	1 000,00 €	2 970,62 €	247,55 €	4 à 9 classes	1 400,00 €	3 370,62 €	280,89 €	10 classes et +	1 800,00 €	3 770,62 €	314,22 €	REP (Indemnité majorée de 20%)	1 à 3 classes	2 364,74 €	1 200,00 €	3 564,74 €	297,06 €	4 à 9 classes	1 680,00 €	4 044,74 €	337,06 €	10 classes et +	2 160,00 €	4 524,74 €	377,06 €	REP + (Indemnité majorée de 50%)	1 à 3 classes	2 955,93 €	1 500,00 €	4 455,93 €	371,33 €	4 à 9 classes	2 100,00 €	5 055,93 €	421,33 €	10 classes et +	2 700,00 €	5 655,93 €	471,33 €		
Ecoles	Nb de classes	Part fixe	Part variable	Montant annuel brut	Montant mensuel																																														
Hors éducation prioritaire	1 à 3 classes	1 970,62 €	1 000,00 €	2 970,62 €	247,55 €																																														
	4 à 9 classes		1 400,00 €	3 370,62 €	280,89 €																																														
	10 classes et +		1 800,00 €	3 770,62 €	314,22 €																																														
REP (Indemnité majorée de 20%)	1 à 3 classes	2 364,74 €	1 200,00 €	3 564,74 €	297,06 €																																														
	4 à 9 classes		1 680,00 €	4 044,74 €	337,06 €																																														
	10 classes et +		2 160,00 €	4 524,74 €	377,06 €																																														
REP + (Indemnité majorée de 50%)	1 à 3 classes	2 955,93 €	1 500,00 €	4 455,93 €	371,33 €																																														
	4 à 9 classes		2 100,00 €	5 055,93 €	421,33 €																																														
	10 classes et +		2 700,00 €	5 655,93 €	471,33 €																																														
2217	<p>Intérim de direction Décret 83-644 du 8 juillet 1983 Tout-e enseignant-e régulièrement désigné-e pour assurer un intérim de direction perçoit une indemnité correspondant au taux de l'indemnité de sujétions spéciales majorée de 50 %. Cette indemnité est attribuée pour les remplacements d'une durée supérieure à un mois. Son montant est fixé au prorata de la durée totale de l'intérim.</p>	<p>Voir tableau ci-dessous Indemnité versée mensuellement</p>	01/09/23																																																
ISS intérim direction d'école																																																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ecoles</th> <th>Classes</th> <th>Part fixe</th> <th>Part variable</th> <th>Montant annuel brut</th> <th>Montant mensuel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hors éducation prioritaire</td> <td>1 à 3 classes</td> <td rowspan="3">2 955,93 €</td> <td>1 500,00 €</td> <td>4 455,93 €</td> <td>371,33 €</td> </tr> <tr> <td>4 à 9 classes</td> <td>2 100,00 €</td> <td>5 055,93 €</td> <td>421,33 €</td> </tr> <tr> <td>10 classes et +</td> <td>2 700,00 €</td> <td>5 655,93 €</td> <td>471,33 €</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">REP</td> <td>1 à 3 classes</td> <td rowspan="3">3 547,11 €</td> <td>1 800,00 €</td> <td>5 347,11 €</td> <td>445,59 €</td> </tr> <tr> <td>4 à 9 classes</td> <td>2 520,00 €</td> <td>6 067,11 €</td> <td>505,59 €</td> </tr> <tr> <td>10 classes et +</td> <td>3 240,00 €</td> <td>6 787,11 €</td> <td>565,59 €</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">REP +</td> <td>1 à 3 classes</td> <td rowspan="3">4 433,90 €</td> <td>2 250,00 €</td> <td>6 683,90 €</td> <td>556,99 €</td> </tr> <tr> <td>4 à 9 classes</td> <td>3 150,00 €</td> <td>7 583,90 €</td> <td>631,99 €</td> </tr> <tr> <td>10 classes et +</td> <td>4 050,00 €</td> <td>8 483,90 €</td> <td>706,99 €</td> </tr> </tbody> </table>	Ecoles	Classes	Part fixe	Part variable	Montant annuel brut	Montant mensuel	Hors éducation prioritaire	1 à 3 classes	2 955,93 €	1 500,00 €	4 455,93 €	371,33 €	4 à 9 classes	2 100,00 €	5 055,93 €	421,33 €	10 classes et +	2 700,00 €	5 655,93 €	471,33 €	REP	1 à 3 classes	3 547,11 €	1 800,00 €	5 347,11 €	445,59 €	4 à 9 classes	2 520,00 €	6 067,11 €	505,59 €	10 classes et +	3 240,00 €	6 787,11 €	565,59 €	REP +	1 à 3 classes	4 433,90 €	2 250,00 €	6 683,90 €	556,99 €	4 à 9 classes	3 150,00 €	7 583,90 €	631,99 €	10 classes et +	4 050,00 €	8 483,90 €	706,99 €		
Ecoles	Classes	Part fixe	Part variable	Montant annuel brut	Montant mensuel																																														
Hors éducation prioritaire	1 à 3 classes	2 955,93 €	1 500,00 €	4 455,93 €	371,33 €																																														
	4 à 9 classes		2 100,00 €	5 055,93 €	421,33 €																																														
	10 classes et +		2 700,00 €	5 655,93 €	471,33 €																																														
REP	1 à 3 classes	3 547,11 €	1 800,00 €	5 347,11 €	445,59 €																																														
	4 à 9 classes		2 520,00 €	6 067,11 €	505,59 €																																														
	10 classes et +		3 240,00 €	6 787,11 €	565,59 €																																														
REP +	1 à 3 classes	4 433,90 €	2 250,00 €	6 683,90 €	556,99 €																																														
	4 à 9 classes		3 150,00 €	7 583,90 €	631,99 €																																														
	10 classes et +		4 050,00 €	8 483,90 €	706,99 €																																														
0433	<p>Indemnités de sujétions spéciales des directeurs-trices adjoints de SEGPA Décret 2002-47 du 09/01/2002 Arrêté MENH2319317A du 13/07/23</p>	<p>4 367,40 € / an Proratisable</p>	01/09/23																																																

Education prioritaire

Code	Titre	Montant	Actualisation		
1883	Indemnité REP Décret 2022-1534 du 08/12/2022 Arrêté du 28/08/2015 Arrêté du 08/12/2022	Montants proratisables	01/01/23		
	Professeurs d'école – PSY-EN PE Contractuel-le	1 734 € / an			
	AESH - AED	1 106 € / an			
	Conseillers ou conseillères pédagogiques	500 € / an			
1882	Indemnité REP + D. 2022-1534 du 08/12/2022 Arrêté du 28/08/2015 Arrêté du 28/06/2021 Arrêté du 08/12/2022	Montants proratisables	01/01/23		
	Le SNUipp est opposé à la part variable de cette indemnité laquelle est assimilable à une prime au mérite, inéquitable et subjective. Dans le Puy-de-Dôme, l'administration l'attribue par école.				
	Professeur d'école – PSY-EN - PE contractuel-le			Part fixe	5 114 € / an
				Part variable sur évaluation	702 € / an maximum
	AESH - AED			Part fixe	3 263 € / an
				Part variable sur évaluation	448 € / an maximum
Conseillers ou conseillères pédagogiques	Part fixe	3 302 € / an			
	Part variable sur évaluation	702 € / an maximum			

Formation


Code	Titre	Montant	Actualisation
1844	Indemnité de fonction de maître formateur ou chargé-e du tutorat des enseignant-e-s stagiaires Décret 2014-1016 du 08/09/2014 Arrêté du 13/07/23	PEMF 1 925 € / an proratisable	01/09/23
		Tuteur-trice PES 1 250 € / an proratisable	
1866	Indemnité de stage d'observation ou de pratique accompagnée (SOPA) Décret 2010-235 du 05/03/2010	150 € par étudiant-e versés en une seule fois en fin d'année scolaire	
		300 € pour un-e étudiant-e en M2	
1843	Indemnité de fonctions conseillers-ères pédagogiques du 1^{er} degré Décret 2014-1019 du 08/09/14 Arrêté du 13/07/23	3 850 € / an	01/09/23
1696	Indemnité de fonctions conseillers pédagogiques départementaux EPS Décret 2012-293 du 29/02/2012 Arrêté du 29/02/2012 modifié par Arrêté du 13/07/23	4 850 € proratisables en 10 mensualités de septembre à juin	01/09/23
1978	Indemnité de tutorat des directeurs et directrices d'école (tutorat d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice) Décret 2010-235 du 05/03/2010 Arrêté du 07/05/2012	300 € / an par stagiaire	07/05/12
1763	Indemnité de tutorat CAPPEI Décret 2010-235 du 05/03/2010 Arrêté du 07/05/2012	De 500 à 700 €	07/05/12
1995	Indemnité de mission enseignant-e référent-e usages du numérique Décret 2017-965 du 10/05/2017 Arrêté du 10/05/2017	1 250 € / an si décharge 100 % ou proratisable	01/09/17
1339	Rémunération d'accompagnement des AED en préprofessionnalisation Décret 2010-235 du 05/03/2010 Circulaire 2019-156 du 6/11/2019	600 € / an Versée en fin d'année scolaire après service fait	06/11/19
0323	Indemnité de sujétion spéciale aux conseillers-ères en formation continue Décret 90-165 du 20/02/1990 Arrêté du 20/02/1990 modifié par Arrêté du 13/07/23	10 086,08 € / an	01/09/23

Débuts de carrière

Code	Titre	Montant	Actualisation
1527	Prime d'entrée dans les métiers d'enseignement Décret 2008-926 du 12/09/2008	1 500,00 € Versée en novembre et février	

Suivi des élèves



Code	Titre	Montant	Actualisation
1914	Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) Décret n° 2013-790 du 30 août 2013 modifié par Décret n° 2023-627 du 19/07/2023 Arrêté du 30/08/2013 modifié par Arrêté du 19/07/2023	Part fixe du « socle » 2 550 € / an versée mensuellement Proratisable	01/09/23
	L'ISAE est attribuée depuis le 01/09/2013. Cette indemnité vise à prendre en compte les temps d'évaluation pédagogique des élèves, des temps de travail en équipe, notamment par la mise en place de l'organisation des rythmes scolaires (qui était nouvelle en 2013) et les projets éducatifs territoriaux, ainsi que les temps consacrés au dialogue avec les familles. Introduite le 01/09/23, la « part fixe » correspond à l'ancienne ISAE revalorisée par le « socle ».		
	Les bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Enseignant-e-s du 1^{er} degré exerçant dans les écoles maternelles, élémentaires, ULIS et membres du RASED compris. ➔ Enseignant-e-s du 1^{er} degré exerçant dans les établissements ou services de santé ou médico-sociaux, dans les EREA, dans les SEGPA, dans les ULIS collège ou lycée. ➔ Pour les PEMF, elle est proratisée au temps de présence devant élèves, donc 66%. 	
 <p>Le SNUipp a été longtemps à l'origine de nombreuses revendications pour qu'elle soit élargie à tous et toutes les enseignant-e-s. Il continue de réclamer une revalorisation sous forme de points d'indice et non de primes.</p>			

Missions complémentaires (PACTE)



Décret 2023-627 du 19/07/2023 créant des parts fonctionnelles Note de service du 20/07/23 – BO n°30 du 27/07/23 Cette « part fonctionnelle » a été introduite au 01/09/23 ; Sa perception est liée à l'exercice des missions volontaires définies par le pacte. Jusqu'à 3 missions peuvent être effectuées. Il est donc possible de cumuler de une à trois parts fonctionnelles de l'ISAE. Cette part fonctionnelle est désocialisée et défiscalisée. Les missions sont fixées par l'IEN en fonction des besoins identifiés sur proposition des directeurs d'école. Les postulants signent une lettre de mission.			
Missions d'enseignement ou à caractère pédagogique assurées en présence des élèves	Soutien ou approfondissement en mathématiques et en français en 6e	18h00 / an	62,82 € net/h
	Intervention dans le dispositif Devoirs faits	24h00 / an	47,12 € net/h
	Intervention dans les dispositifs Stages de réussite et École ouverte	24h00 / an	
	Soutien aux élèves rencontrant des difficultés dans les savoirs fondamentaux	24h00 / an	
Accompagnement des élèves ou missions d'innovation pédagogique	Coordination et prise en charge des projets d'innovation pédagogique	1250 € brut soit 125,65 € net pendant 9 mois	
	Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers		



Une enquête de l'INSEE de 2018, relayée par la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) estimait qu'un enseignant du 1^{er} degré travaillait en moyenne 43h00 par semaine et 34 jours de vacances.

Ce constat implacable qui émane de l'institution, le SNUipp le porte depuis des années au ministère de l'Éducation nationale. Il revendique un abaissement du temps de travail, ce qui passe par une déconnexion du temps enseignant et du temps élève et la création de postes de « plus de maîtres que de classes » pour travailler autrement dans les écoles.

Il exige une revalorisation immédiate des personnels pour reconnaître l'investissement de celles et ceux qui font vivre l'école au quotidien.

Enseignement spécialisé

Code	Titre	Montant	Actualisation
0408	Indemnité de fonctions particulières instituteur-trice spécialisé-e Décret 91-236 du 28/02/1991	844,19 € / an cumulable avec une NBI ville Proratisable	01/02/17
2205	Indemnité de fonctions particulières des Psychologues de l'Éducation Nationale EDA Décret 2017-1552 du 10/11/2017 Arrêté du 10/11/2017 modifié par Arrêté du 13/07/23	3 338,16 € / an Proratisable	01/09/23
0147	Indemnité spéciale aux instituteurs-trices, PE et directeurs-trices affecté-e-s en ERPD, classe relais et CNED Décret 2017-968 du 10/05/2017	1577,40 € / an Proratisable	10/05/17
0210	Heures de coordination et de synthèse Décret 66-787 du 14/10/1966 Circulaire 74-148 du 19/04/1974	Instituteur-trice	22,26 € / heure
		PE	24,82 € / heure
		PE HCL	27,30 € / heure
1994	Indemnité spéciale aux instituteurs-trices et PE en SEGPA, EREA, ESMS, ULIS collège ou lycée Décret 2017-964 du 10/05/2017 Arrêté du 10/05/2017	1 765,00 € / an Proratisable	01/09/17
1995	Indemnité pour mission particulière enseignant-e référent-e handicap Décret 2017-965 du 10/05/2017 Arrêté du 10/05/2017 Montant défini par la note DGRH 2017-0520 du 14/12/2017	2 500 € / an Proratisable	01/09/17
0603	Indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire ou en centre éducatif fermé Décret 71-685 du 18/08/1971 Modifié par Décret 2015-1086 du 28/08/2015 Arrêté 28/08/2015 modifié par Arrêté du 28/07/23		4 130,63 € / an Proratisable
		Majoration de 30% pour le ou la responsable local-e d'enseignement d'un site disposant d'au moins 4 emplois d'enseignants ou équivalent.	3 614,82 €
		Majoration de 15% pour le ou la responsable local-e d'enseignement d'un site disposant de moins de 4 emplois d'enseignant-e-s ou équivalent.	3 197,72 €

Primes et indemnités diverses

Code	Titre	Montant	Actualisation
2321	Prime d'équipement informatique Décret 2020-1524 du 05/12/2020 Arrêté du 05/12/2020	176 € / an brut 150 € / an net	01/01/21
1230	Indemnité de médiateur-trice académique Décret 99-729 du 26/08/1999 Arrêté 2005-831 du 20/07/2005	3 626,07 € / an	01/02/17
	Indemnité de résidence Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié Circulaire n°1996 – 2B n°00-1235 du 12 mars 2001 Il s'agit d'une indemnité destinée à compenser les coûts de la vie plus importants dans certaines zones géographiques. La commune de référence est l'adresse administrative. Il existe 3 zones géographiques : zone 1 (taux à 3%), zone 2 (taux à 1%) et la zone 3 qui n'est pas éligible à indemnisation. L'académie de Clermont-Ferrand est dans la zone 3.		



Ce guide des salaires est produit et proposé par les militant-e-s de la FSU-SNUipp 63, syndicat majoritaire des enseignant-e-s du 1er degré. Le travail de l'équipe départementale est rendu possible par les voix obtenues aux élections professionnelles et par les cotisations des adhérent-e-s. C'est le nombre important de syndiqué-e-s fait un syndicat fort : il est toujours temps d'adhérer pour l'année scolaire en cours.

Contractuel-le-s enseignant-e-s

Primes et indemnités des personnels contractuels

Professeurs – Personnels d'éducation - PSY-EN

[Circulaire n°2017-038 du 20/03/2017](#)

Les agents contractuels bénéficient dans les mêmes conditions des primes et indemnités que les agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, sauf disposition réglementaire en réservant expressément le bénéfice aux seuls fonctionnaires. Ils sont exclus du bénéfice de l'ISSR, mais peuvent prétendre aux frais de déplacement temporaire des personnels civils et de l'état (décret 2006-781).

Les enseignant-e-s contractuel-le-s sont éligibles à :

- ISAE
- indemnités REP
- indemnités REP +
- indemnité forfaitaire SEGPA, EREA, 2d°, ESMS
- indemnité milieu pénitentiaire
- indemnité de fonction psychologue
- indemnité pour mission particulière
- la prime d'équipement informatique si en CDI, sous conditions si CDD
- prise en charge abonnement domicile / Travail
- forfait mobilités durables
- prime d'attractivité
- participation à la protection sociale complémentaire

Les heures hors la classe

Code	Titre		Montant	Actualisation
0210	Heures au titre des collectivités territoriales Taux maximum applicables Décret 2019-09 du 04/01/19		Selon statut	
		Surveillance, cantine (60% taux de base)	Etudes surveillées (90% de l'heure d'ens.)	Heures d'enseignement (125% du taux de base)
	Instituteur-trice	10,88 €	16,32 e	22,67 €
	PE classe normale	12,45 €	18,68 €	25,94 €
	PE HC ou classe except.	13,70 €	20,55 €	28,54 €
	Contractuel 1 ^{ère} catégorie	11,55 €	21,65 €	24,0(€
	Contractuel 2 ^{ème} catégorie	10,68 €	20,03 €	22,26 €
0379	Activités péri-éducatives Décret 90-807 du 11/09/1990		23,81 € / heure	01/02/17
0510	Etudes dirigées Vacations intervenants extérieurs et non-enseignants Décret 96-80 du 30/01/1996		15,99 € / heure	
1715	Indemnité de soutien scolaire Stages remise à niveau Décret 88-1267 du 30/12/1988	} Ecoles hors éducation prioritaire	Instituteur : 22,67 €/h PE CN : 25,94 €/h PE HC & CE : 28,54 €/h	30/12/88
1401	Accompagnement éducatif Décret 88-1267 du 30/12/1988		} Ecoles en éducation prioritaire Instituteur : 25,39 €/h PE CN : 29,06 €/h PE HC & CE : 31,96 €/h	
0210	Heures de coordination et de synthèse en classe relais Heures supplémentaires en établissement spécialisé Soutien à élèves non francophones Heure supplémentaire en établissement pénitentiaire		Instituteur : 22,67 €/h ----- PE CN : 25,94 €/h ----- PE HC & CE : 28,54 €/h	01/09/18
0410	Heure supplémentaire EP premier degré			

Bon à savoir !

Aides à l'installation des personnels

La prestation d'« Aide à l'installation des personnels de l'État » (AIP) contribue à financer, dans le cas d'une location vide ou meublée, les dépenses engagées au titre du premier mois de loyer (provision pour charges comprise), des frais d'agence et de rédaction de bail incombant à l'agent, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

L'AIP est une aide non remboursable. Son montant ne peut excéder le montant des dépenses réellement payées.

L'AIP est accordée :

- ➔ dans sa forme générique, quelle que soit la région de résidence du bénéficiaire ;
- ➔ dans sa forme AIP-Ville, au bénéficiaire exerçant la majeure partie de ses fonctions au sein de quartiers prioritaires de politique de la ville.

Montant de l'aide : de 700 à 1 500 € selon la zone

➔ Informations à retrouver sur notre site dans le guide d'action sociale interministérielle de la FSU

Prime d'attractivité



Code	Titre		Montant		Actualisation		
2326	Prime d'attractivité dite prime Grenelle Décret 2021-276 du 12 mars 2021 modifié par le Décret 2023-626 du 19 juillet 2023 Arrêté MENH2105967A du 12 mars 2021 modifié par Arrêté du 19 juillet 2023		Versement mensuel Proratisable Voir tableau ci-dessous		01/09/23		
	Objectifs	Revalorisation du régime indemnitaire des personnels enseignants afin de renforcer l'attractivité du métier. Prime attribuée depuis le 1 ^{er} mai 2021. Revalorisée au 01/09/23 dans le cadre du « socle ».					
	Bénéficiaires	Enseignant-e-s, personnels d'éducation et Psy-EN titulaires, classe normale Personnels contractuels assurant les mêmes fonctions Stagiaires à compter du 01/09/2023					
	Exclusions	Personnels hors-classe et classe exceptionnelle					
	PE – Instituteurs-trices – Psy-EN						
	Titulaires		Contractuel-le-s				
	Echelon	Brut mensuel	Indice	Brut mensuel		Indice	Brut mensuel
	1	177,50 €	< ou = 408	125,00 €		592	87,50 €
	2	248,33 €	408 à 412	120,83 €		593	83,33 €
	3	280,83 €	413 à 441	116,67 €		594 à 595	79,17 €
4	265,00 €	442	112,50 €	596	75,00 €		
5	240,00 €	443 à 469	108,33 €	597	70,83 €		
6	208,33 €	470 à 471	104,17 €	598 à 599	66,67 €		
7	125,00 €	472 à 500	100,00 €	600	62,50 €		
8	33,33 €	501	95,83 €	> ou = 601	58,33 €		
9	33,33 €	502 à 591	91,67 €				
		Cette prime ne compense pas le déclassement salarial consécutif à l'absence de rattrapage du gel du point d'indice et à l'inflation					

Protection sociale complémentaire

Code	Titre		Montant		Actualisation
2354	Participation à la Protection Sociale Complémentaire Décret n° 2021-1164 du 8/09/2021 Entrée en vigueur le 01/01/2022 Décret en phase transitoire jusqu'en 2025		15,00 € bruts par agent et par mois, versé mensuellement. Non proratisable.		Création 01/01/22
	Objectifs	Prise en charge par l'État d'une partie des cotisations payées par l'agent en matière de complémentaire santé. Entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2022.			
	Bénéficiaires	Les titulaires, les stagiaires, les contractuel-le-s de droit public ou de droit privé de l'État placés en activité, détachement ou congé de mobilité, congé parental, disponibilité pour raison de santé, congé sans rémunération pour raison de santé ou tout dispositif de même nature, congé de proche aidant, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale, ou congé de toute nature donnant lieu au versement d'une rémunération, d'un traitement, d'un solde, d'un salaire, ou d'une prestation en espèces versée par son employeur			
	Exclusion	Personnels en disponibilité et retraités			



J'adhère au 1^{er} syndicat de l'école publique

Pour nos salaires et nos conditions de travail
 Pour être accompagné-e quand j'en ai besoin
 Pour un projet ambitieux pour l'école et pour les élèves
 Parce qu'ensemble on est plus fortes !

Adhérez pour l'année
scolaire 2023/2024 !





Déplacements professionnels

Code	Titre				Actualisation																
0702	Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement (ISSR) Décret 89-825 du 09/11/1989 Arrêté du 27 août 2022 L'ISSR n'est pas un élément de salaire mais un remboursement forfaitaire de frais des déplacements effectués. Elle n'est donc pas imposable, sauf si on opte pour une déclaration aux frais réels.				27/08/22 (avec effet rétroactif au 01/01/22)																
	Moins de 10 km	15,94 €	40 à 49 km	36,86 €																	
	10 à 19 km	21,04 €	50 à 59 km	42,89 €																	
	20 à 29 km	26,16 €	60 à 80 km	49,24 €																	
	30 à 39 km	30,87 €	Par tranche de 20 km en plus	7,34 €																	
	Indemnité de déplacement Ces indemnités sont dues si la commune du lieu de formation / d'enseignement (en cas de service partagé) est distincte de la commune de leur école ou établissement d'affectation et de la commune de leur résidence familiale. Constituent une seule et même commune toute commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Il est nécessaire d'obtenir l'autorisation d'utiliser son véhicule personnel auprès de l'inspection académique.																				
	Indemnités kilométriques Décret 2006-781 du 03/07/2006 Arrêté du 26/08/2008 modifié par Arrêté du 14/03/2022																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Puissance fiscale</th> <th>Jusqu'à 2 000 km</th> <th>De 2 001 à 10 000 km</th> <th>Au-delà de 10 000 km</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 cv et moins</td> <td>0,32 €</td> <td>0,40 €</td> <td>0,23 €</td> </tr> <tr> <td>6 et 7 cv</td> <td>0,41 €</td> <td>0,51 €</td> <td>0,30 €</td> </tr> <tr> <td>8 cv et plus</td> <td>0,45 €</td> <td>0,55 €</td> <td>0,32 e</td> </tr> </tbody> </table>	Puissance fiscale	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km	5 cv et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €	6 et 7 cv	0,41 €	0,51 €	0,30 €	8 cv et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 e				
Puissance fiscale	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km																		
5 cv et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €																		
6 et 7 cv	0,41 €	0,51 €	0,30 €																		
8 cv et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 e																		
	Modalités de remboursement des frais de déplacement Décret 2006-781 du 03/07/2006 Arrêté du 20 décembre 2013				14/03/22																
	Pour pouvoir bénéficier des frais de déplacement, il faut : <ul style="list-style-type: none"> → avoir obligatoirement un ordre de mission, → être en service en dehors de sa résidence administrative et de sa résidence familiale. Si on utilise son véhicule personnel, c'est le trajet le plus court qui est reconnu (calculé sur via Michelin) : on retient la résidence administrative mais si la résidence familiale est plus intéressante pour l'administration, elle retient le domicile. Les enseignant-e-s affecté-e-s sur plusieurs écoles (service partagé) et les remplaçant-e-s qui n'ont pas droit à l'ISSR (affecté-e-s pour toute l'année scolaire dès la rentrée) sont également concerné-e-s. Pour les services partagés, la résidence administrative est la commune dans laquelle est effectuée la plus grande part des obligations de service.																				
	Remboursements																				
Frais de séjour	Repas	15,25 €																			
		7,63 €	Si restaurant administratif																		
Frais de séjour	Hébergement avec nuitée	45,00 €																			
		60,00 €	Si séjour à Paris																		
Indemnité de stage de formation initiale		9,40 € / j	Si hors résidence administrative																		
Indemnité de stage de formation continue hors résidence administrative		Remboursement d'un aller-retour par période de formation																			
		15 ou 25 €																			
		7,63 €	Si restaurant administratif																		
		Remboursement d'un aller-retour par période de stage																			



Déplacements des professeurs stagiaires

Code	Titre	Montant	Actualisation
	Déplacements des professeurs stagiaires Circulaire n° 2015-104 du 30/06/2015 relative aux modalités de l'année de stage		30/06/15
	Stagiaires exerçant à temps plein et suivant des modules de formation Remboursement des frais de déplacement selon le décret n°2006-781 du 03/07/2006 et son arrêté		
	Etudiant-e-s alternants Indemnité de sujétion de formation spécifique pour les frais de déplacements	700 € annuels	
	Indemnité forfaitaire de formation (IFF) Décret 2014-1021 du 08/09/2014 Arrêté du 08/08/2022 Indemnité versée sur 10 mois quel que soit le nombre de déplacements effectués et le nombre de kilomètres parcourus Il est possible de demander à bénéficier du décret de 2006-781 du 03/07/2006 relatif aux indemnités kilométriques, plutôt que de l'IFF	1 100 € / an	08/08/22

Mobilités durables

Code	Titre	Montant	Actualisation
0041	Forfait mobilités durables Décret 2020-543 du 09/05/2020 Arrêté du 09/05/2020 modifié par l'arrêté du 13/12/2022	De 100 à 300 € / an sous condition	13/12/22
	Objectif	Indemniser les agents qui ont choisi de se déplacer jusqu'à leur lieu de travail à vélo ou en tant que conducteur-trice ou passager-ère en covoiturage	
	Bénéficiaires	Déplacement entre sa résidence habituelle et son lieu de travail en vélo, trottinette, véhicule en autopartage « à faible émission » ou en covoiturage, a minima, 30 déplacements aller/retour, dans l'année civile	
	Exclusions	Personnels bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, de l'allocation relative à un handicap ne permettant pas d'utiliser les transports en commun	
	Montant et versement	Montant modulé en fonction du nombre de jours d'utilisation du moyen de transport « durable » : → 100 € lorsque l'utilisation est comprise entre 30 et 59 jours ; → 200 € lorsque l'utilisation est comprise entre 60 et 99 jours ; → 300 € lorsque l'utilisation est d'au moins 100 jours. Proratation possible Cumul possible avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret 2010-676 du 21 juin 2010 .	
	Demande	Avant le 31 décembre de l'année. Suivre les informations sur notre site.	
0033	Prise en charge des titres d'abonnement en transport publics de voyageurs domicile / travail Décret 2010-676 du 21/06/2010 modifié par Décret 2023-812 du 21/08/2023	Prise en charge à 75 % des cartes et abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite	01/09/23



Restauration

[Circulaire FP/4 n° 1931 et 2B n° 256](#) & [Circulaire du 30 décembre 2022](#)

Les agents de l'Etat, les fonctionnaires stagiaires, les personnels contractuels et les personnes effectuant un stage dans le cadre d'un cursus universitaire ou d'une formation professionnelle, peuvent bénéficier d'une subvention de participation au prix des repas servis dans les restaurants administratifs.

Le restaurant doit être proche de votre lieu de travail et vous devez bénéficier d'un indice inférieur ou égal à 534, figurant sur votre bulletin de salaire.

Le montant de la prestation est de 1,39 € par repas en déduction de son montant initial.

Plus d'informations à retrouver dans le [guide de l'action sociale de la FSU](#).

Les bonifications indiciaires

Calcul de la bonification



[Nombre de points] x [valeur du point d'indice en €]

Bonifications indiciaires (BI)

Une bonification indiciaire s'ajoute à l'indice et augmente la rémunération. Elle est liée à la nomination dans l'emploi à titre définitif. Deux bonifications indiciaires ne sont pas cumulables, sauf pour les directeurs-trices d'école (BI et NBI).

Direction d'école Direction école d'application Direction établissement spécialisé	1er groupe (classe unique)	3 pts	Décret 83-50 du 26/01/1983
	2ème groupe (2 à 4 classes)	16 pts	
	3ème groupe (5 à 9 classes)	30 pts	
	4ème groupe (10 classes et plus)	40 pts	
Instituteur-trice spécialisé·e		15 pts	
Instituteur-trice CPD-EPS, instituteur-trice maître-formateur		42 pts	Décret 91-112 du 24/01/1991
Directeur-trice SEGPA		50 pts	Décret 81-487 du 08/05/1981
Directeur-trice EREA et ERPD		120 pts	Décret n°88-342 du 11 avril 1988

Nouvelle bonifications indiciaires (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle peut être proratisée.

Seuls les fonctionnaires sont, à l'exclusion des agents contractuels, éligibles à la NBI.
Le cumul des NBI est plafonné à 50 points.

NBI	Conseiller-ère pédagogique de circonscription	27 pts	Décret 91-1229 du 06/12/91 Arrêté du 06/12/91
	Enseignant ULIS école	27 pts	
	Instituteur-trice spécialisé·e	12 pts	
	Directeur-trice d'école	8 pts	
	Intérim de direction		
	Directeur-trice d'école ou d'étab. spécialisé		
NBI ville	Coordonnateur-trice éducation prioritaire	30 pts	Décret 2002-828 du 03/05/02 Arrêté du 03/05/02
	Enseignant·e en classe relais	30 pts	
	Coordonnateur-trice de classe relais	40 pts	
	Enseignant·e exerçant en UPE2A	30 pts	



Les retenues

Contribution Sociale Généralisée (CSG)

1301 1501	Fonction	La contribution sociale généralisée (CSG) est un impôt destiné à participer au financement de la protection sociale.
	Eligibilité	Créée par la loi de finances pour 1991 et inscrite dans le code de la sécurité sociale, la CSG est un impôt assis sur l'ensemble des revenus. Elle concerne : <ul style="list-style-type: none"> ➔ les revenus d'activité (salaires, primes et indemnités diverses...); ➔ les revenus de remplacement (pensions de retraite, allocations chômage, indemnités journalières...); ➔ les revenus du patrimoine (revenus fonciers, rentes viagères...); ➔ les revenus de placement (revenus mobiliers, plus-values immobilières...); ➔ les sommes engagées ou redistribuées par les jeux
	CSG non déductible	9,2 % sur 98,25 % des revenus bruts
	CSG déductible	6,8 % sur 98,25 % des revenus bruts

Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

Code	Fonction	Taux
40 1501	Cette contribution au remboursement de la dette sociale est destinée à apurer la dette sociale. Son produit alimente la CADES (Caisse d'amortissement de la dette sociale).	0,5% des revenus bruts

Pension civile (PC) ou cotisation retraite

10 1050	Fonction	La cotisation « pension civile » alimente le régime des retraites de l'Etat
	Calcul	Elle est calculée sur le traitement brut. Le taux des retenues pour pension est révisé le 1er janvier de chaque année. Il a pour but d'être aligné au taux de cotisation salariale appliqué dans le secteur privé.
	Taux	Pour 2024, retenue de 11,10% du traitement brut
	Surcotisation	Dans le cas d'un travail à temps partiel, le fonctionnaire peut cotiser comme un temps plein. Ce choix permet d'obtenir des trimestres à temps plein pour la pension de retraite. Cependant, l'agent, doit cotiser à une retenue pour pension à un taux supérieur au taux normal : c'est la surcotisation. Ce taux de surcotisation s'applique au traitement brut à temps plein correspondant au même poste. Cette surcotisation est onéreuse. En effet, ce choix ne devant pas coûter à l'Etat, la surcotisation prend en compte la cotisation salariée et la cotisation patronale.

Taux de surcotisation pour pension au 01/01/2020

Temps partiel	Durée possible de cotisation	Taux de cotisation
50%	2 ans	22,25%
60%	2 ans 6 mois	20,02%
70%	3 ans 4 mois	17,79%
80%	5 ans	15,56%
90%	10 ans	13,33%

Régime additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

50 1080	Fonction	La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est une pension de retraite complémentaire et obligatoire à la retraite de base de la caisse des pensions civiles et militaires. Les cotisations portent essentiellement sur les primes et indemnités. Les cotisations versées permettent de cumuler des points à partir desquels sera calculé le montant de la retraite complémentaire que percevra l'agent lors du départ à la retraite. La valeur du point varie en fonction de l'année de cotisation.
	Taux	5% des primes, indemnités et heures supplémentaires Plafonné à 20% du traitement brut

Jour de carence

Depuis le 1^{er} janvier 2018, [le jour de carence](#) pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuel-le-s) est rétabli conformément à l'article 115 de la Loi de Finance pour 2018. Le jour de carence consiste à appliquer une retenue sur salaire dès le premier jour d'absence pour maladie, que l'agent travaille à temps plein ou à demi-traitement, soit une retenue de un trentième du salaire.

Absences avec ou sans traitement

Maintien du traitement seul	Autorisation d'absence de droit : fonction élective, mandat syndical, jury d'assises, examen médical obligatoire (grossesse, PMA, suivi médical) Autorisation d'absence facultative : garde d'enfant malade, évènement familial grave, grossesse, concours
	Le traitement est maintenu mais les indemnités, les heures supplémentaires sont diminuées d'un trentième par journée d'absence.
Suppression du traitement et des indemnités	Autorisation d'absence facultative : rendez-vous médical, mariage ou PACS, candidature à une élection...
	Dans ce cas, sont retirés un trentième du traitement de base et également un trentième de l'ISAE et des indemnités REP/REP+.

Trop perçu, saisie sur salaire



Actualisation	08/01/2019
Textes réglementaires	Loi du 24/08/1930 Décret 74-37 du 18/01/1974 Décret 2018-1156 du 14/12/2018 Code Travail R 3252-2 et R3252-3 Circulaire 113-28-B4 du 11/12/1947 Décret 2022-1648 du 23/12/2022
Calcul de la retenue	<p>La retenue sur salaire se calcule par tranches sur la rémunération nette annuelle. Certaines prestations ne sont pas cessibles. Toute somme perçue à tort est immédiatement exigible. Il doit être laissé au salarié saisi une somme au moins égale au montant du RSA sans correctif pour charges de famille.</p> <p>Un jugement du Conseil d'Etat (n° 309118 du 12 mars 2010) réduit à 5 ans la possibilité pour l'Etat de réclamer un trop perçu portant sur les salaires. Aucune demande de remboursement au-delà de 5 ans ne peut donc plus être exigée. Un décret annuel du ministère de la Justice fixe le montant de la quotité saisissable.</p>
Les conseils du SNUipp	<p>Ne jamais répondre positivement à une demande de retrait sur salaire effectuée par téléphone.</p> <p>Exiger un courrier justifiant le trop perçu avec référence au texte réglementaire et échéancier du prélèvement.</p> <p>Adresser à l'IA-DSDEN une demande de recours gracieux.</p> <p>Contactez la section départementale du syndicat FSU-SNUipp 63 pour être aidé-e et conseillé-e.</p>

Le supplément familial de traitement



Supplément familial de traitement (SFT)

[Décret 85-1148 du 24/10/85 art.10 à 12](#)
[C. FP7 1958 et 28 n°99-692 du 09/08/1999](#)
[Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020](#)

Le supplément familial de traitement concerne les fonctionnaires titulaires ou stagiaires. Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération versé à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Les enfants sont considérés à charge jusqu'à 16 ans (fin de l'obligation scolaire) et au plus tard jusqu'à 20 ans révolus si leur rémunération mensuelle n'excède pas 55% du SMIC.

Il comprend une **part fixe** qui est liée au nombre d'enfants.

La **part variable** est proportionnelle au traitement indiciaire perçu par l'allocataire, augmenté le cas échéant de la NBI.

Il est perçu en référence à un indice de la fonction publique. Si les deux parents peuvent y prétendre, un seul a droit au SFT pour un même enfant. Si les deux parents sont fonctionnaires, à compter de deux enfants il est plus avantageux de demander que le versement du SFT soit effectué à celui qui a le traitement brut le plus élevé.

Enfants en garde alternée

Depuis la loi du 6 août 2019 et la modification de l'article 20 portant droit et obligations des fonctionnaires : « En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire. »



Enfants	Part fixe	Part variable			Total minimum brut	Total maximum brut
		Taux	Minimum	Maximum		
1	2,29 €	0%			2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3%	62,37 €	99,60 €	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8%	166,32 €	265,59 €	183,56 €	284,03 €
Plus de 3	4,57 €	6%	124,74 €	199,20 €	130,81 €	206,17 €

Le bulletin de salaire

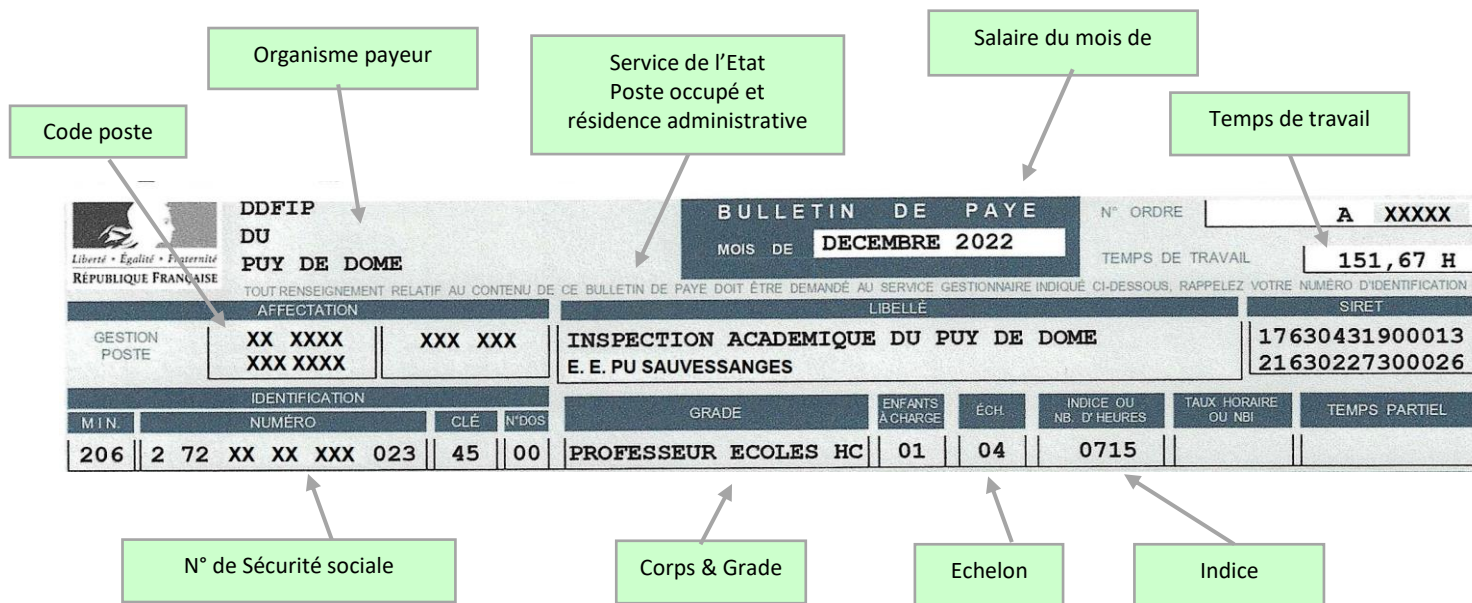
Les bulletins de salaire sont accessibles en ligne depuis [la plate-forme ENSAP](https://www.ensap.fr).

Nous vous recommandons de les vérifier régulièrement en particulier :

- ➔ si vous changez de poste et/ou d'affectation ;
- ➔ si vous bénéficiez d'une promotion ;
- ➔ si une modification intervient dans votre situation familiale ;
- ➔ si le montant de votre traitement habituel est différent.



Affectation et situation administrative



Grade	Corps	Professeur-e des écoles – Instituteur-trice – Psychologue ...
	Grade	CN : classe normale HC : hors classe CE : classe exceptionnelle
<div style="background-color: #444; color: white; padding: 5px; text-align: center;">GRADE</div> <div style="background-color: #eee; padding: 5px; text-align: center;">PE HC DIR. ECOLE G3</div>		Pour les directrices et directeurs, cette rubrique précise le groupe dans lequel est classé l'école d'affectation. Groupe 1 : classe unique Groupe 2 : 2 à 4 classes Groupe 3 : 5 à 9 classes Groupe 4 : 10 classes et plus

Enfants à charge	Il s'agit des enfants ouvrant droit à la perception du SFT (supplément familial de traitement). Ce droit se termine lorsqu'un enfant à charge atteint l'âge de 20 ans.
Echelon	A l'issue d'un changement d'échelon, il faut parfois compter un délai de mise à jour de 2 à 3 mois. Le retard de paiement au nouvel échelon fait l'objet d'un rappel de salaire.
Indice majoré ou nombre d'heures	Cet élément détermine le traitement indiciaire brut. Il s'agit de points qui correspondent au corps, au grade et à l'échelon.
Taux horaire ou NBI	Il s'agit de la nouvelle bonification indiciaire. Ce sont les points d'indice pour des fonctions particulières qui s'ajoutent à l'indice brut.
Temps partiel	L'indication portée sur la fiche de paye correspond à la quotité du salaire versé et non au temps réellement travaillé.
Temps de travail	Auparavant notée + 120 H, l'indication 151,67 H apparaît depuis novembre 2022. Elle est obtenue par la formule : $\text{Temps hebdomadaire de 35h00} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$ $\text{soit } 35 \times 52 / 12 = 151.67\text{h00}$

Le salaire

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	€ 3467,77		
101050	RETENUE PC		€ 384,92	
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	€ 2,29		
201914	I.S.A.E	€ 100,00		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	€ 26,93		
202354	PARTICIPATION A LA PSC	€ 15,00		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		€ 84,41	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		€ 239,15	
401501	C.R.D.S.		€ 17,58	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			€ 182,06
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			€ 17,34
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			€ 10,40
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON			€ 336,37
404598	FORFAIT SOCIAL			€ 1,20
411050	CONTRIB. PC			€ 2575,86
411058	CONTRIBUTION ATI			€ 11,10
501080	COT SAL RAFF		€ 4,84	
501180	COT PAT RAFF			€ 4,84
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS		€ 32,42	
700678	M.G.E.N. - ADHERENT		€ 106,11	
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			€ 2742,56
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 9,10%)		€ 268,51	
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO				
* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ		€	€	€
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE		€ 6718,74	TOTAUX DU MOIS	€ 3611,99 € 1137,94 € 3139,17
2 72	45	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	2 474,05 € TOTAL CHARGES PATRONALES

Le prélèvement à la source et son pourcentage depuis janvier 2019

Montant effectivement perçu après déduction de l'impôt

Le salaire net avant impôt

10 1000	TRAITEMENT BRUT	[Indice de l'échelon] x [valeur du point d'indice] – Voir grille des salaires
10 1050	RETENUE PC	Cotisation retraite (pension civile) appliquée sur le traitement brut
10 4000	SFT	Supplément familial de traitement appliqué dès le 1 ^{er} enfant
20 1914	ISAE	Indemnité mensuelle de suivi et d'accompagnement des élèves
20 2206	IND COMPENSATRICE CSG	Indemnité pour compenser la hausse de la CSG
20 2354	PARTICIPATION PSC	Protection sociale complémentaire - Forfait mensuel de 15,00 €
40 1201	CSG NON DEDUCTIBLE	Contribution sociale généralisée 9,2 % sur 98,25 % des revenus bruts
40 1301	CSG DEDUCTIBLE	Contribution sociale généralisée 6,8 % sur 98,25 % des revenus bruts
40 1501	CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale 0,5% des revenus bruts
50 1080	RAFP	Cotisation pour le Régime additionnel de la Fonction publique 5% des primes, indemnités et heures supplémentaires Plafonné à 20% du traitement brut
60 4970	TRANSFERT PRIMES/POINTS	Dispositif issu du PPCR consistant à réduire le montant des primes en contrepartie d'une augmentation du traitement de base

Le salarié

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	€ 6718,74	TOTAUX DU MOIS	€ 3611,99 € 1137,94 € 3139,17
2 72 XX XX XXX XX XX	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	2 474,05 € TOTAL CHARGES PATRONALES
BASE SS DE L'ANNEE	BASE SS DU MOIS		
€	€ 3 467,77		
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS		
€ 32 033,27	€ 2 950,66		
COMPTABLE ASSIGNATAIRE			
DDFIP 063			
MIS EN PAIEMENT LE			
21 DECEMBRE 2022			
VIRÉ AU COMPTE N°			
FR76 XXXX XXXX XXXX XXXX XXXX XXXX CCB XXXXXXXX			
	NOM PRENOM ADRESSE		
	Références bancaires		

Revenu annuel imposable =
Traitement net + Cotisations
(CRDS, CGS non déductible, MGEN)
A noter que le revenu imposable
est supérieur au salaire net

La déclaration d'impôts



Salaires et traitements

La totalité des revenus d'activité perçus entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N-1, y compris toutes les indemnités ayant un caractère de salaire, ainsi que les sommes perçues en contrepartie d'heures supplémentaires sont imposables.

En cas de rachat de trimestres pour la retraite (rachat d'années d'études), les sommes versées l'année d'imposition sont à déduire du montant figurant dans la case salaire.

ISSR (Indemnité de remplacement)

L'ISSR n'est pas un élément de salaire mais un remboursement forfaitaire de frais des déplacements effectués. Elle n'est donc pas imposable, sauf si on opte pour une déclaration aux frais réels.

Cotisation syndicale

La réduction ou crédit d'impôts est égale à 66 % du montant de la cotisation syndicale indiquée sur la déclaration. Conserver l'attestation adressée par la section départementale du SNUipp en cas de demande ultérieure des Finances publiques. Si vous avez opté pour la déduction des frais réels, il faut inclure le montant de la cotisation syndicale dans ceux-ci.

Heures pour les collectivités locales

Les heures de cantine, études, TAP doivent être déclarées. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Logement de fonction des institutrices et instituteurs

L'IRL (indemnité représentative de logement) est un avantage en nature constituant un élément de la rémunération. Elle concerne les institutrices et instituteurs. La valeur est assujettie à la CSG, à la CRDS et à la RAFP et donne lieu à déclaration fiscale au titre de l'impôt sur le revenu.

Se mettre aux frais réels ?

Si vous effectuez, au moins une trentaine de kilomètres aller-retour chaque jour pour vous rendre à votre résidence administrative, si vous effectuez régulièrement des achats de fournitures et de matériel pédagogique, à titre personnel, pour l'exercice de votre métier, si vous utilisez une pièce de votre logement comme bureau, vous pouvez opter pour la déduction des frais réels dans votre déclaration d'impôts et bénéficier ainsi d'un abattement de 10%

Seuls les frais justifiés et exposés à titre professionnel sont déductibles. Il faut pouvoir justifier du montant des frais engagés (facture, ticket de péage...) quelle que soit la distance parcourue.

Les frais réels concernent :

- les déplacements professionnels
- les frais de documentation personnelle
- les frais de stage de formation professionnelle
- les dépenses pour l'acquisition d'un diplôme
- l'utilisation d'une pièce de son domicile pour un usage professionnel
- les frais de vêtements spéciaux liés à l'activité professionnelle
- la cotisation syndicale
- les frais de double résidence
- les frais d'usage de son véhicule personnel

Les frais de trajet domicile - travail

Quelle que soit la distance entre le domicile et le lieu de travail il n'est possible de déduire qu'un seul aller-retour par jour, sauf contraintes particulières, tels que des problèmes personnels de santé, l'existence au domicile de personnes nécessitant une présence ou des horaires de travail atypiques.

Trajet domicile-travail de moins de 40 km : déclarer l'intégralité du kilométrage dans le calcul des frais de transport.

Trajet domicile-travail de plus de 40 km : la prise en compte du kilométrage ne s'effectue que pour 40 km. L'intégralité de la distance peut cependant être prise en compte si l'éloignement est justifié par des circonstances particulières liées à l'emploi occupé, à des circonstances familiales ou sociales ou des convenances personnelles que l'administration des impôts appréciera.

Bien préciser les raisons de cet éloignement.

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	d x 0,502	d x 0,3 + 1007	d x 0,35
4 cv	d x 0,575	d x 0,223 + 1 262	d x 0,387
5 cv	d x 0,603	d x 0,339 + 1 320	d x 0,405
6 cv	d x 0,631	d x 0,355 + 1 382	d x 0,425
7 cv et plus	d x 0,661	d x 0,374 + 1 435	d x 0,446

d représente la distance parcourue

Les conducteurs-trices de véhicules électriques bénéficieront d'une **majoration de 20 %** sur le total des frais kilométriques obtenu. Par exemple, si les frais calculés à l'aide du barème sont de 5 000 €, le montant déductible sera : 5 000 x 1,20 = 6 000 €.

Contestation

Les réclamations doivent être faites au plus tard au 31 décembre de la seconde année qui suit la mise en recouvrement, soit au 31 décembre 2025 pour l'impôt sur les revenus de 2022 déclarés en 2023.

L'administration fiscale a un délai de 6 mois pour communiquer sa décision. Pour avoir toute garantie pour le traitement de la demande, le mieux est de l'envoyer par recommandé avec accusé de réception au service des impôts.

Au cas où on veut obtenir un sursis de paiement en attente de décision, il faut en faire expressément la demande dans le courrier de réclamation.



Dans la Fonction publique, le temps de travail est de 1 607h00 annuelles, soit 35h00 par semaine et 5 semaines de congés payés. La durée du travail portée sur le bulletin de salaire, 151h67 mensuelles correspond à un temps complet effectué en un mois sans prise de congés soit 35h00 x 52 semaines / 12 mois.

Action sociale



Aide au départ en vacances, soutien aux personnes âgées ou handicapées, aide à la garde d'enfants, aide à l'installation... La FSU édite un vade-mecum complet de l'action sociale interministérielle. Il présente et détaille toutes les prestations d'action sociale dans la Fonction publique d'État avec les derniers taux actualisés.

Retrouvez l'intégralité de ce guide sur notre site à la [rubrique « boîte à outils »](#)

Chèque emploi service garde d'enfant

[Circulaire du 2 juillet 2020](#)

Pour favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents, l'État a mis en place le Chèque Emploi Service Universel garde d'enfant. Délivré sous forme de titre spécial de paiement préfinancé par l'État, le CESU permet de rémunérer les salarié-e-s ou organismes à qui vous faites appel pour la garde de votre enfant de moins de 6 ans. Cette aide a été revalorisée au 1/01/2020, avec une augmentation de 5 % des plafonds, et la création d'une troisième tranche à 200 €. De nombreux fonctionnaires sont à nouveau éligibles à cette prestation d'action sociale.

Cette prestation s'adresse aux agents de l'État ayant recours à un moyen de garde onéreux pour leur enfant de moins de 6 ans. Aide comprise entre 200 et 840 €, soumise à un plafond de ressources, en fonction de la situation familiale.

Le chèque vacances

[Circulaire du 22 décembre 2020 relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'État](#)

Il s'agit d'une aide aux loisirs et aux vacances qui permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Cette prestation est basée sur une épargne de l'agent de 4 à 12 mois, minimum mensuel de 30 €, abondée d'une participation de l'État pouvant représenter 10 à 30 % du montant épargné (35 % pour les moins de 30 ans). Le Chèque-Vacances est disponible sous forme papier ou dématérialisée.

La valeur des Chèques-Vacances est calculée en fonction de l'épargne que vous aurez constituée et du taux de bonification (30 %, 25 %, 20 %, 15 % et 10 %).



Participation aux frais de séjour

[Circulaire du 30 décembre 2022 relative aux prestations interministérielles d'action sociale](#) sous condition de revenu

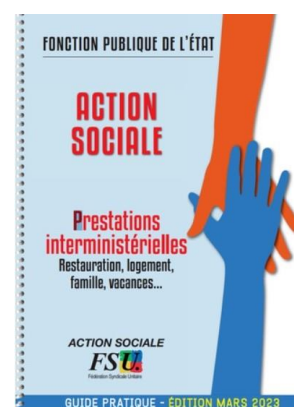
Type de séjour	Montants		Bénéficiaires
Centre de loisirs sans hébergement	Moins de 18 ans	5,71 € / j	Fonctionnaires en activité Agents non titulaires de l'Etat Agents retraités Tuteurs-trices d'orphelins de fonctionnaires Tuteurs d'orphelins d'agents non titulaires
		2,88 € / demi-journée	
Centre de vacances et de loisirs	Moins de 13 ans	7,92 € / j	
	13/18 ans	11,98 € / j	
Séjours linguistiques	Moins de 13 ans	7,92 € / j	
	13/18 ans	11,98 € / j	
Classe de découverte	21 jours ou plus	Forfait 82,03 €	
	Inférieur à 21 jours	3,90 € / j	
Centres familiaux de vacances (parents + enfants de - de 18 ans)	Pension complète	8,33 €	
	Autre formule	7,92 €	
Séjour en maison de repos (sur prescription médicale)		24,65 € / J / enfant	

Aides aux personnes en situation de handicap

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans : 172,46 € / mois sous conditions

Participation aux frais de séjour en centre de vacances spécialisé pour handicapé-e-s : 22,58 € / jour

Allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans : 126,68 € / mois



NOM Prénom	M <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/>		
NOM de naissance			Date de naissance
Adresse personnelle			
Adresse électronique			
Téléphone portable			Téléphone fixe (facultatif)
Ecole d'exercice ou de rattachement			<input type="checkbox"/> Titre provisoire <input type="checkbox"/> Titre définitif
Fonction Adjoint, directeur, PEMF, CPC...			<input type="checkbox"/> Stagiaire (FSE) <input type="checkbox"/> Contractuel-le <input type="checkbox"/> Retraité-e
Echelon	<input type="checkbox"/> Classe normale <input type="checkbox"/> Hors classe <input type="checkbox"/> Classe exceptionnelle	Quotité	%
		<input type="checkbox"/> Disponibilité <input type="checkbox"/> Congé parental <input type="checkbox"/> CLM / CLD	

Cotisations de base (1)	Echelons											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Instituteur						139 €	142 €	153 €	158 €	168 €	184 €	
						47 €	48 €	52 €	54 €	57 €	63 €	
Professeur des écoles Psy EDA & PEGC	Classe normale	85 €	126 €	132 €	137 €	158 €	163 €	174 €	184 €	200 €	217 €	233 €
		29 €	43 €	45 €	47 €	54 €	55 €	59 €	63 €	68 €	74 €	79 €
	Hors classe	210 €		226 €	242 €	263 €	279 €	295 €				
		71 €	77 €	82 €	89 €	95 €	100 €					
Classe exceptionnelle	258 €	273 €	284 €	305 €	331 €	342 €	358 €					
	88 €	93 €	97 €	104 €	113 €	116 €	122 €					

Calcul de la cotisation

Cotisation de base (1)	
Supplément de cotisation (2)	
Réduction temps partiel (3)	
Remise 20% si adhésion avant le 01/10/24	
Remise 30% si adhésion avec reconduction	
Montant (1) + (2) - remise	

Autres cotisations de base (1)											
Etudiants INSPE & alternants	Professeurs stagiaires FSE	Enseignants contractuels	AESH & AED	Temps partiels	Congé parental	Disponibilité	CLM ou CLD	Retraités			
								Pension < 1 000 €	Pension de 1 000 à 1 499 €	Pension de 1 500 à 1 999 €	Pension de plus de 2 000 €
30 €	85 €	85 €	30 €	En fonction de la quotité	70 €	70 €	70 €	74 €	95 €	137 €	168 €
10 €	29 €	29 €	10 €		24 €	24 €	24 €	25 €	32 €	47 €	57 €

Supplément de cotisation lié à certaines fonctions (2)												
Direction d'école				Formateurs		Enseignants spécialisés					Education prioritaire	
1 classe	2 à 4 classes	5 à 9 classes	10 classes et +	DEA PEMF	CPC & CPD	RASED Psy EDA Etab pénit	Direction SEGPA	SEGPA ULIS 2d° ESM	ULIS 1er d° EREA UP2A	Enseignant référént	REP	REP+
14 €	17 €	24 €	28 €	14 €	19 €	6 €	53 €	21 €	9 €	3 €	10 €	14 €
5 €	6 €	8 €	10 €	5 €	6 €	2 €	18 €	7 €	3 €	1 €	3 €	5 €

➤ En italique et dans les cases grisées, le coût réel arrondi de la cotisation après déduction de 66% des impôts

Modalité d'adhésion choisie													
Par chèque avec remise 30% <input type="checkbox"/> En une seule fois <input type="checkbox"/> En deux fois <input type="checkbox"/> En trois fois	Par prélèvement bancaire et reconduction avec remise 50% <input type="checkbox"/> Par prélèvement bancaire avec reconduction tacite chaque année Le premier prélèvement s'effectue en novembre. 6 prélèvements maximum. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <th colspan="6">Entourer le nombre de prélèvements</th> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> </table> Identifiant SNUipp 63 SEPA : FR 34 ZZZ 431 533	Entourer le nombre de prélèvements						1	2	3	4	5	6
Entourer le nombre de prélèvements													
1	2	3	4	5	6								

Joindre impérativement un RIB avec les coordonnées du titulaire du compte à débiter

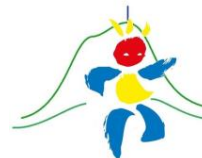
A
Le
Signature

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. ». En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNUipp 63 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte. Pour mettre fin à un prélèvement, contacter le syndicat FSU-SNUipp par voie électronique ou par courrier.

Vos rendez-vous avec le SNUipp

- ✓ Réunion d'information syndicale en présentiel
- ✓ Réunion d'information syndicale en visio-conférence
- ✓ Permanences mouvement
- ✓ Entretien individuel dans nos bureaux
- ✓ Contact téléphonique ou par mail
- ✓ Visites d'écoles

Retrouvez les informations actualisées
sur notre site <https://63.snuipp.fr/>
ou dans nos lettres hebdomadaires



**FSU
SNUipp 63**

1er syndicat du 1er degré

Nos permanences

Permanence de 9h00 à 17h00
Mardi, jeudi & vendredi
Sur rendez-vous en dehors de ces jours et de ces horaires

**Maison du Peuple – 29 rue Gabriel Péri
63000 CLERMONT-FERRAND
04.73.31.43.72 ✉ snu63@snuipp.fr**

Une équipe militante à vos côtés

						
Sophie NEE Co-secrétaire	Isabelle ROUSSY Co-secrétaire	Anne FORAY	Alice BEAU	Alexis BERGER	Maud ALIX	François de LA VAISSIERE
PE Mirefleurs élémentaire	Directrice Clermont-Fd Michelet mat.	Directrice Lempdes Le Bourgnon élémentaire	PE Clermont-Fd E. Quinet élém.	PE Cébazat J. Ferry maternelle	ZIL Cournon Val d'Allier	PE St-Genès- Champanelle élémentaire

- ✓ Besoin d'aide et de conseils pour ma carrière ?
- ✓ Besoin d'être conseillé et défendu ?
- ✓ Volonté de transformer l'école pour la réussite de tous les élèves ?
- ✓ Défendre la Fonction publique ?
- ✓ Ne pas rester isolé.e ?

Se syndiquer au SNUipp



CONSTRUIRE ENSEMBLE NOS MÉTIERS !

Universités d'automne et de printemps,
stages, réunions d'information... : donnons
ensemble du sens à nos métiers

JE ME SYNDIQUE !

66% du montant de la cotisation remboursés sous
forme de déduction fiscale ou de crédit d'impôt.

