

Grilles indiciaires et recrutement des enseignant.es contractuel.les dans l'académie de Créteil

Mise à jour septembre 2023

Grilles indiciaires

Depuis août 2016, il existe 2 catégories et deux grilles de rémunération, sur la base desquelles les enseignants contractuels sont placés.

Le placement sur une des deux grilles indiciaires s'effectue en fonction de plusieurs critères, le niveau de diplôme présenté, la voie d'enseignement (général, technologique ou professionnel), de la discipline enseignée (selon les diplômes existants dans la filière concernée), de l'ancienneté professionnelle et/ou d'enseignement.

Les deux catégories (1^{ère} et 2^{ème} catégorie) de classement comprennent 18 échelons pour la 1^{ère} catégorie et 13 échelons pour la 2^{ème} catégorie.

Augmentation du point d'indice

La lutte syndicale a permis une augmentation du point d'indice de rémunération des agents publics de 3.5 % au 1^{er} juillet 2022, puis une augmentation de 1.5% au 1^{er} juillet 2023. Ce qui porte la valeur du point d'indice majoré à 4,92278 euros. Cela ne compense pas le niveau d'inflation actuel (5.2% sur un an) et futur (entre 8 et 10 % prévu d'ici à la fin de l'année).

En 23 ans, le point d'indice a progressé de 20,9 % alors que l'inflation sur la même période progressait de 39,15 %, soit une différence près de 20 points. Pour un.e débutant.e dans la fonction publique, à grille indiciaire identique, cela représente une **perte de pouvoir d'achat de plus de 15 % sur la période.**

Les nouvelles grilles indiciaires cristoliennes des enseignants non-titulaires à la rentrée 2023

À la suite de la baisse des postes de titulaires aux concours, les académies franciliennes font face à une augmentation des besoins et éprouvent des difficultés à recruter. Il a été décidé d'uniformiser les grilles au niveau régional sur les trois académies au 1^{er} septembre 2022.

Tou.tes les contractuel.les en poste dans l'académie de Créteil acquièrent **un échelon supplémentaire dans leur catégorie au bout de 3 ans de service** effectif dans l'académie. Cet avancement se fait normalement automatiquement par le Rectorat mais souvent des erreurs de calculs retardent cette promotion : il ne faut pas hésiter à nous contacter pour faire régulariser votre indice et donc votre traitement.

1^{ère} catégorie

Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Indice brut	408	441	469	500	529	560	591	623	657
Indice majoré*1	367	388	410	431	453	475	498	523	548
Salaire brut mensuel*2	1806,66 €	1910,04 €	2018,34 €	2121,72 €	2230,02 €	2338,32 €	2451,54 €	2574,61 €	2697,68 €
Salaire net indicatif*3	1427 €	1509 €	1594,50 €	1676 €	1762 €	1847 €	1935 €	2034 €	2130 €

Niveau	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Indice brut	690	722	755	791	830	869	910	966	1015
Indice majoré*1	573	598	623	650	680	710	741	783	821
Salaire brut mensuel*2	2820,75 €	2943,82 €	3066,89 €	3198,81 €	3347,49 €	3495,17 €	3647,78 €	3854,54 €	4041,60 €
Salaire net indicatif *3	2228 €	2224 €	2423 €	2527 €	2644 €	2761 €	2794 €	3045 €	3193 €

2^{ème} catégorie

Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Indice brut	340	363	386	419	442	465	493	536	579
Indice majoré*1	321	337	354	372	389	407	425	457	489
Salaire brut mensuel*2	1580,21 €	1658,98 €	1742,66 €	1831,27 €	1914,96 €	2003,57 €	2092,18 €	2249,71 €	2407,24 €
Salaire net indicatif *3	1250 €	1310 €	1377 €	1445 €	1510 €	1582 €	1650 €	1778 €	1902 €

Niveau	10	11	12	13
Indice brut	621	662	705	751
Indice majoré*1	521	553	585	620
Salaire brut mensuel*2	2564,77 €	2722,30 €	2879,83 €	3052,12 €
Salaire net indicatif *3	2030 €	2150 €	2274 €	2410 €

*1 Il figure sur la fiche de paie et sur le contrat en tant qu'«indice nouveau majoré» X 4,92278 = salaire brut

*2 Traitement calculé sur la base d'un temps plein et sans les primes. C'est la somme qui doit figurer à la première ligne de votre fiche de paie. S'y ajoutent les primes dues, en sont retirées les retenues sociales et les retenues des impôts sur le revenu. Pour un agent de la fonction publique d'Etat de catégorie 1,

*3 Il faut retirer environ 20 % du salaire brut pour obtenir le salaire net hors primes et indemnités et avant retenues fiscales.

CLASSEMENT ET RECRUTEMENT

Le classement dans la catégorie et le niveau se fait en fonction des diplômes que vous produisez et de votre ancienneté professionnelle ou d'enseignement*

***Nouveau**, avant septembre 2022 l'ancienneté dans l'enseignement n'était pas reprise, seule l'ancienneté professionnelle en entreprise pour les disciplines des voies professionnelle et technologique était reprise.

En voie générale :

Les personnels titulaires d'une licence ou plus sont classés en catégorie 1

Indice de recrutement sans expérience d'enseignement

- Un.e enseignant.e titulaire d'un BAC + 3 (licence) est recruté.e à l'indice 410 (niveau 3),
- Un.e titulaire d'un BAC + 4 (maîtrise, master 1) est recruté.e à l'indice 431 (niveau 4),
- Un.e titulaire d'un bac + 5 (DESS, DEA, DECS, master 2), ainsi que les titulaires d'un titre d'ingénieur autre que ceux requis pour la 1ère catégorie et obtenu auprès de l'une des écoles ou établissements habilités à délivrer un diplôme d'ingénieur par la commission du titre d'ingénieur, titulaires du diplôme de l'école du haut enseignement commercial (HECJF), titulaires du diplôme d'architecte, titulaires du diplôme d'études comptables supérieures sont recruté.es à l'indice 453 (niveau 5)
- Le.la détenteur.trice / titulaire d'un diplôme de bac + 6 ou plus (Doctorat d'Etat, diplôme de 3ème cycle titulaires d'un doctorat d'état ou d'université, titulaires du diplôme de l'école des chartes, titulaires du diplôme de l'ESSEC, titulaires du diplôme d'expert-comptable ou d'expertise comptable, les ingénieurs diplômés de polytechniques, ponts et chaussées, l'école des mines de Paris, de St Cyr...) sont recruté.es à l'indice 475 (niveau 6).

Les personnels titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 ou inférieur sont placés sur la grille de rémunération de catégorie 2

Indice de recrutement sans expérience d'enseignement depuis le 1^{er} septembre 2022 :

- Un.e enseignant.e titulaire d'un BAC + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG), ainsi que les titulaires des diplômes de sortie délivrés par l'une des écoles d'arts appliqués ou l'une des écoles supérieures d'arts appliqués, sont placés en catégorie 2 et à l'indice de recrutement (indice nouveau majoré) 372 (niveau 4)

En voie technologique :

- Un.e enseignant.e titulaire d'un BAC + 2 ou plus, si l'expérience professionnelle en entreprise dans le champ disciplinaire est inférieure à 5 ans, le recrutement est fait à l'indice (indice nouveau majoré) 389 (niveau 5).

En voie professionnelle :

Pour les matières professionnelles, le classement dans la catégorie et le niveau se fait en fonction des diplômes et de l'expérience professionnelle antérieure acquise hors enseignement.

Tou.tes les contractuel.les de la voie professionnelle sont en 1ère catégorie.

Si l'expérience professionnelle en entreprise dans le champ disciplinaire est inférieure à 5 ans :

- Les enseignante.s titulaires d'un diplôme de niveau infra bac + 2 (BAC, CAP, BEP, BT) sont recruté.es à l'indice 367 (niveau 1)
- Les enseignant.es titulaires d'un diplôme de niveau BAC + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG) sont recruté.es à l'indice 388 (niveau 2)
- A partir du niveau bac + 3 (licence), le niveau de recrutement est identique à celui des autres voies d'enseignement

Prise en compte de l'ancienneté en voie technologique & professionnelle :

Niveau de recrutement	Expérience professionnelle antérieure	Expérience professionnelle antérieure	Expérience professionnelle antérieure
	< 5 ans	< 5 ans & < 10 ans	> 10 ans
Enseignement de la voie professionnelle grille - catégorie 1			
< Bac + 2	367 (niveau 1)	453 (niveau 5)	548 (niveau 9)
Bac + 2	388 (niveau 2)	498 (niveau 7)	573 (niveau 10)
Licence	410 (niveau 3)		
Bac + 4	431 (niveau 4)		
Bac + 5	453 (niveau 5)	523 (niveau 8)	598 (niveau 11 – cat 1)
> Bac + 6	475 (niveau 6)	598 (niveau 11)	
Enseignement de la voie technologique			
Bac + 2	389 (niveau 5 – cat 2)	489 (niveau 9 – cat 2)	553 (niveau 11 – cat 2)
Licence	410 (niveau 3 – cat 1)	498 (niveau 7 – cat 1)	573 (niveau 10 – cat 1)
Bac + 4	431 (niveau 4 – cat 1)		
Bac + 5	453 (niveau 5 – cat 1)		
> Bac + 6	475 (niveau 6 – cat 1)	598 (niveau 11 – cat 1)	598 (niveau 11 – cat 1)

LIRE, COMPRENDRE ET VERIFIER SA FICHE DE PAIE :

Il existe environ 4000 nomenclatures ou lignes à disposition de l'administration pour renseigner vos fiches de paie. La moitié de ces nomenclatures concerne le régime indemnitaire (primes, indemnités, suppléments sociaux, rappels ...). La seconde moitié concerne les retraits (cotisations salariales, cotisations fiscales, trop perçus : retrait par l'administrations de sommes préalablement versées qui s'avèrent indues ou retrait de précomptes tels IJSS (indemnité journalières versées par la sécurité sociale – CPAM, en cas d'arrêt maladie) ou avances sur salaire et prêts ...)

Lire sa fiche de paie s'avère donc complexe, ce d'autant que l'administration ne se prive ni de faire de nombreuses erreurs, ni d'accumuler les retards de mises en paiement.

Pour vous informer, n'hésitez pas à rejoindre le syndicat et à suivre les formations que nous proposons :

PLAN DE FORMATION 2023 - 2024

La CGT-Education remet en place pour l'année 2023-2024 un plan de formation syndicale. Connaître ses droits, les faire respecter, lutter pour en gagner de nouveaux font partie des raisons d'être du syndicalisme. Il s'agit de permettre aux militant.es d'appréhender des questions clés touchant au métier et à l'ensemble des personnels, et ainsi ancrer leur légitimité auprès de leurs collègues et encourager le développement des sections syndicales.

Toutes les formations auront lieu à la Bourse nationale du travail de la CGT à Montreuil
263, rue de Paris - 93515 Montreuil (métro porte de Montreuil ligne 9)

LA FORMATION SYNDICALE
un droit et un outil pour la construction syndicale !
INSCRIVEZ-VOUS !

La formation syndicale est un droit pour l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires, syndiqués ou non. Chaque salarié.e a droit à 12 jours de formation par an. Le congé doit être demandé dès que possible et au plus tard 1 mois à l'avance à votre hiérarchie. L'absence de réponse 15 jours avant la date équivaut à une acceptation. Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de service s'y opposent (article 4 du décret n°84-474 du 15 juin 1984). Dans ce cas, il faut prévenir immédiatement le syndicat.

La CGT Educ 77 propose également des formations, vous pouvez contacter votre syndicat pour en connaître les dates.

MILITER À LA CGT :

AGIR SUR SON LIEU DE TRAVAIL

Jeudi 28 et vendredi 29 septembre 2023 9h30-17h

(un mandat à déposer avant le 20 septembre vous sera envoyé)

Cette formation est destinée aux nouvelles et nouveaux adhérents souhaitant recevoir une première formation syndicale ou aux adhérents souhaitant perfectionner

VIE SCOLAIRE

Jeudi 9 novembre 2023 9h30-17h

(demande à déposer avant le 9 octobre)

Cette formation s'adresse aux AED et aux CPE qui souhaitent connaître leurs droits, les défendre, les faire respecter et s'organiser dans leur service. Nous vous présenterons nos revendications concernant l'évolution de vos

Comprendre sa fiche de paie, le paiement des HSE/HSA, IMP..., l'évaluation, l'avancement d'échelon, le passage à la hors-classe... Cette formation abordera tous ces points concernant la rémunération et la promotion en général et explicitera les modalités des nouveaux « rendez-vous carrières » prévus par le PPCR. Les personnels, tout au long de leur carrière doivent pouvoir suivre leur évolution de carrière et connaître tous leurs droits. Pour un.e militant.e syndical.e, il est indispensable de connaître les textes et de savoir comment les faire respecter. Les points abordés seront : les droits (autorisations d'absence, temps partiels, formation) et l'évolution de la carrière en général (changement de corps, de discipline, disponibilité, santé, retraite...)

MILITER À LA CGT : INTERVENIR CONTRE LA PRÉCARITÉ SUR LIEU DE TRAVAIL, Jeudi 14 mars 2024 9h30-17h, (demande à déposer avant le 14 février)

INTERVENIR CONTRE LA PRÉCARITÉ : AESH, Jeudi 25 avril 2024 9h30-17h, (demande à déposer avant le 25 mars)

Pour vous inscrire via notre site : <https://www.cgteduccreteil.org/La-formation-syndicale-un-droit-et-un-outil-pour-la-construction-syndicale-4421>

Quelques basiques à absolument connaître dont il faut vérifier ou demander l'obtention :

Calcul du salaire NET :

Charges salariales des agents non titulaires du régime général à déduire du salaire brut

COTISATIONS SALARIALES MENSUELLES	TAUX	BASE	
RETRAITE	6,90	100%	salaire de base (4)
CSG	9,20	98,25%	brut imposable (2)
CRDS	0,50	98,25%	brut imposable (2)
COTIS RETRAIT DEPLAFONNE	0,40	100%	brut imposable(1)
CPAM	0,75	100%	brut imposable (1)
RETRAITE COMPLEMENTAIRE Tranche A Tranche B	2,80 6,95	100%	brut imposable (4)(5) Part des revenus (5) excédant 3 218 € par mois
COT. EXCEP SOLIDARITE	1,00	100%	salaire net (3)

(1) (2) Totalité des revenus (y compris primes ...)

(3) dans la limite de 12 680 € (et au-delà d'un salaire net supérieur à 1 483,32 €)

La part des primes et le nombre des heures supplémentaires défiscalisées (depuis janvier 2019), **ne cessent de croître** dans les traitements des agents, c'est une façon pour l'Etat d'échapper aux cotisations et de diminuer la part du salaire dit socialisé. Ce n'est pas sans conséquence sur le financement et **l'abaissement de nos droits sociaux** (assurance maladie, allocations familiales, chômage, retraite ..). Ce qui fait qu'au moment de partir en retraite, les 75% promis sont de plus en plus loin d'être atteints.

Le salaire de septembre est habituellement le plus faible de l'année, quand il est versé !

Le rectorat met très longtemps après la rentrée en place les primes auxquelles vous avez droit. De plus il faut compter presque deux mois pour que ce qui est mis en place par l'administration à Créteil soit effectif sur la paie générée à Toulouse. Pour les collègues en CDD, la paie du mois de septembre est souvent inexistante, car ils ne sont pas installés sur leur(s) affectation(s) et qu'il faut deux mois à l'administration pour sortir un salaire et une fiche de paie ! A minima, une « avance » sur salaire (soit 70 % du salaire de base sans les primes) doit être faite, voire l'obtention d'un prêt à taux zéro peut être proposé. Si vous êtes dans cette situation, mettez le syndicat en copie des courriels échangés avec l'administration afin de permettre le suivi de votre situation.

Accéder à sa fiche de paie :

CODE	ÉLÉMENTS
101000	TRAITEMENT BRUT
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE
200033	REMBT DOMICILE-TRAVAIL
200364	ISOE PART FIXE
201228	I.S.O.E. PART MODULABLE
201875	I.M.P. ANNUELLE ETAB.
201883	IND. SUJETION REP
201883	IND. SUJETION REP
201883	RAPPEL ANNEE COURANTE
201883	IND. SUJETION REP
201883	RAPPEL ANNEES ANTERIEURES
202327	"PRIME GRENELLE"
202327	RAPPEL ANNEE COURANTE
401110	COT SAL VIEILLESSE PLAFON
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE
401510	C.R.D.S.
402110	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF
403310	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL
403510	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE
403610	COT PAT VIEILLESSE PLAF
403710	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF
403810	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE
404010	COT PAT MALADIE DEPLAFON
454000	REDUCTION COT.HEURES SUP.
501010	COT SAL IRCANTEC TR.A
501110	COT PAT IRCANTEC TR.A
502010	COT SAL IRCANTEC TR.B
502110	COT PAT IRCANTEC TR.B
554500	COT PAT VST MOBILITE
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE

ENSAP : <https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte>

La feuille de paie en ligne dématérialisée pour les profs et fonctionnaires actifs et retraités

Depuis 2 ans, la DGFIP propose un outil qui permet d'accéder à tous les agents de l'Education Nationale d'accéder aux feuilles de paie dématérialisées, ainsi qu'aux retraités.



2D-DOC

Des QR-Code sont apparus depuis quelques mois sur la feuille de paie des agents de l'Education Nationale ainsi que sur de nombreux autres documents administratifs et factures.

Ces QR-Code que l'on appelle des codes « 2D-Doc » permettent de valider les informations contenues dans les documents administratifs. Sur une feuille de paie, ce code « 2D-Doc » contient des données qui figurent déjà dans le document (prénom, nom, montant du salaire net, montant cumulé imposable...). Cela permet à n'importe quel service administratif de vérifier que le document n'a pas été modifié.

Pléthore de primes et indemnités constituent une part des traitements de plus en plus importante.

La part des primes et le nombre des heures supplémentaires défiscalisées (depuis janvier 2019), ne cessent de croître dans les traitements des agents. Dans la fonction publique comme dans le privé, le gouvernement cherche à favoriser tous les dispositifs de rémunération autres que le salaire de base et vise la baisse des cotisations employeurs et du « salaire socialisé ». Ces « compléments » ne rentrent pas dans l'assiette de cotisations, ce qui permet d'échapper doublement au financement pérenne de la Sécurité sociale. En effet, la prime en elle-même n'est pas soumise à cotisations, mais comme elle se substitue souvent à l'augmentation du salaire de base, cela permet à l'Etat de maintenir le salaire de base le plus bas possible pour conserver l'éligibilité aux exonérations, tout en jouant sur l'ambiguïté entre salaire (incluant les cotisations) et revenu net auquel on ajoute les primes. Ce n'est pas sans conséquence sur le financement et l'abaissement de nos droits sociaux (assurance maladie, allocations familiales, chômage, retraite...) . ..). Les exonérations de cotisations sur les heures supplémentaires coûtent environ 2 milliards d'euros par an à la Sécurité sociale.

Cela fait qu'au moment de partir en retraite, les 75% promis sont de plus en plus loin d'être atteints.

Pour la CGT, La politique des caisses vides et des bas salaires n'est pas la bonne stratégie. Ni pour le pays, ni pour des « services publics » réellement au service des usagers.

Les primes et indemnités dues obligatoirement à tous les collègues non-titulaires :

Pour une égalité salariale et statutaire :

Le recours massif aux emplois précaires dans la fonction publique, en lieu et place des emplois en CDI ou à statuts ne permettent pas de vivre dignement et de se projeter dans l'avenir. Un Smic à 2000 bruts (15€ de l'heure) pour répondre aux besoins élémentaires incompressibles. L'augmentation du point d'indice dans la fonction publique conséquente pour rattraper toutes les années de gel. La titularisation de tout.es.

A un même métier, un même salaire et un même statut :

La CGT Educ'Action 93 a déposé plusieurs recours juridiques collectifs concernant le régime indemnitaire des agents non-titulaires qui sont lésés en rapport des agent.es titulaires assurant les mêmes fonctions et dans les mêmes conditions, de nombreuses primes et indemnités (NBI, IFTS, ISSR ...) étant réservées par décret aux seul.es agent.es titulaires.

Renseignez-vous auprès de notre syndicat pour rejoindre ces collectifs :

93@cgteduccreteil.org ou 94@cgteduccreteil.org



A votre traitement principal et indiciaire s'ajoutent :

Ci-dessous la liste non exhaustive des principales indemnités et primes dues, y compris aux personnels enseignants non-titulaires.

L'indemnité de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont fixées par l'article 9 du décret du 24 octobre 1985. Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Il y a 3 zones, toutes les communes du 93 et du 94 sont situées en zone 1, mais de nombreuses communes de Seine-et-Marne sont en zone 2, voir 3... L'indemnité de résidence est égale à **1 %** ou **3 %** de votre traitement indiciaire brut : zone 1 : taux à 3 % ; zone 2 : taux à 1 % ; zone 3 : taux à 0 %. Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001. Le montant de l'indemnité de résidence ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité de résidence correspondant à l'indice majoré 352, soit : **51,21 € en zone 1. 17,07 € en zone 2.**

Prime ou indemnité de sujétion REP/REP+ (pour les écoles et collèges classés en Réseau d'Éducation Prioritaire)

À la rentrée 2020, 1 093 réseaux composent la carte de l'éducation prioritaire : 729 collèges et 4 195 écoles en REP, 363 collèges et 2 456 écoles en REP+.

- Rentrée 2020 : Listes des écoles et établissements publics inscrits dans le programme REP+, [arrêté du 23 juillet 2020 \(BOEN du 27 août 2020\)](#).
- Rentrée 2020 : Liste des établissements publics inscrits dans le programme REP, [arrêté du 23 juillet 2020 \(BOEN du 27 août 2020\)](#).

Les enseignants exerçant au sein de ces établissements perçoivent une prime mensualisée :

- réseau éducation prioritaire REP : **1 734 € / an**
- réseau éducation prioritaire REP+ : **5 114 € / an** (au 1er septembre 2021 - part modulable jusqu'à **702 € bruts**)

Nouveauté au 1er septembre 2021 : Une part modulable concernant la prime REP +

La nouvelle circulaire sur "l'indemnité de sujétions au bénéfice des personnels exerçant dans les réseaux d'éducation prioritaire renforcée" invente un mode de calcul totalement nouveau. " Elle comporte une part fixe et une part modulable. La création d'une part modulable, visant à reconnaître l'engagement professionnel collectif des équipes en établissements et en écoles... Cette part s'établira à un montant de 200€ net (234€ brut), 360€ net (421€ brut) ou 600€ net (702€ brut) sur la base des objectifs précisés ci-après. L'évaluation est réalisée par école ou établissement pour tous les personnels afin d'assurer l'attribution d'un même montant pour l'ensemble des agents d'un même établissement ou d'une même école".

Vigilance dans le premier degré en Seine Saint-Denis notamment :

Prime REP et REP + : Enseignant.e BDR (brigade de remplacement) dans le premier degré : Etablissez bien le relevé mensuel de tous vos remplacements en école REP et REP+ car l'administration ne semble pas en capacité de le faire correctement.

Part modulable de la prime REP + : La circulaire précise que la part modulable de la prime REP+ est due l'ensemble des agents d'un même établissement ou d'une même école à partir du moment où l'établissement est « doté ». Nous avons pu remarquer que certains contractuels du premier degré en Seine Saint-Denis ne l'avait pas perçue alors que leurs collègues titulaires du même établissement en avait été bénéficiaires.

Prime d'équipement informatique :

La prime d'équipement informatique annuelle a été instaurée en 2021. **Son montant est de 150 € nets et de 176 euros bruts quelle que soit votre quotité de travail.** La prime d'équipement informatique est versée en une seule fois, normalement en février.

ISAE (l'Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves dans le premier degré), créée en 2013, et revalorisée en 2016, grâce à la lutte syndicale, cette indemnité rétablit une certaine équité entre enseignant.es du 1er et du 2nd degré. L'Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves (ISAE) a été instituée par la décret 2013-790 du 30 août 2013 (modifié par le décret n°2016-851 du 27 juin 2016). D'un montant initial de 400 Euros par an, elle a été revalorisée par un arrêté du 27 juin 2016

ISOE (l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves dans le second degré) :

L'ISOE a été instituée par le décret n°93-55 du 15 janvier 1993. Elle est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes en particulier au « *suivi individuel et à l'évaluation des élèves* » et à « *la participation aux conseils de classe* ». Elle doit être versée aussi bien aux titulaires qu'aux non-titulaires.

Le taux de l'ISOE est indexé sur le point d'indice Fonction publique.

Cette indemnité comprend une part fixe et une part modulable.

La part fixe est versée à tous les « personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au Centre national d'enseignement à distance » ainsi qu'aux « enseignants des classes post-baccalauréat ». Pour les enseignant.es à temps partiel, l'ISOE est versée en fonction de quotité de temps partiel.

La part modulable est versée aux professeur.es principaux.ales qui sont désigné.es avec leur accord par le chef d'établissement pour la durée de l'année scolaire.

Le montant annuel de la part modulable varie en fonction de la classe dont le.la professeur.e principal.e a la responsabilité.

ISAE et ISOE et primes de suivi des élèves : nouveauté de cette rentrée,

Tableau récapitulatif de la revalorisation des indemnités dans le cadre de la hausse de rémunération sans condition des enseignant.es

Indemnités revalorisées au 1er septembre 2023 (hors prime d'attractivité)		Montants au 1er septembre 2022	Hausse indemnitaires en 2023	Montants au 1er septembre 2023
		Montant annuel brut	Gain annuel brut	Montant annuel brut
Enseignants 1er degré	ISAE - Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves	1 200 €	1 350 €	2 550 €
Enseignants 2nd degré	ISOE - Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	1 256 €	1 294 €	2 550 €
Professeurs principaux et référents du cycle terminal	Relèvement de la part modulable de l'ISOE *	938 €	538 €	1 476 €
Professeurs documentalistes	Indemnité de sujétions particulières	1 000 €	1 550 €	2 550 €
Conseillers principaux d'éducation	Indemnité forfaitaire	1 450 €	1 294 €	2 744 €
Psychologues de l'éducation nationale "EDA" (1er degré)	Indemnité de fonctions	2 044 €	1 294 €	3 338 €
Psychologues de l'éducation nationale "EDO" (2nd degré)	Indemnité de fonctions	1 619 €	1 294 €	2 912 €
Maîtres formateurs	Indemnité de fonctions	1 250 €	675 €	1 925 €
Formateurs académiques	Indemnité de fonctions	834 €	675 €	1 509 €
Conseillers pédagogiques du premier degré	Indemnité de fonctions	2 500 €	1 350 €	3 850 €
Conseillers pédagogique départemental pour l'EPS	Indemnité de fonctions particulières	3 500 €	1 350 €	4 850 €
Conseillers en formation continue	Indemnité de sujétions spéciales	8 792 €	1 294 €	10 086 €
Directeurs adjoints de SEGPA	Indemnité de fonctions particulières	3 017 €	1 350 €	4 367 €
Personnels enseignants exerçant en milieu pénitentiaire	Indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire	2 781 €	1 350 €	4 131 €
Enseignants référents aux usages du numérique (ERUN)	Indemnité pour mission particulière	1 250 € ou 2 500 €	fonction de Revalorisation de 1 250 €	2 500 € ou 3 750 €
Enseignants référents à la scolarisation des élèves en situation de handicap (ERSEH)	Indemnité pour mission particulière	fonction de l'importance de la mission		
	Indemnité de suivi des apprentis	1 256 €	1 294 €	2 550 €
Enseignants du premier degré affectés en ERPD, au CNED ou exerçant en classes relais d'un collège	Indemnité spéciale	1 633 €	1 350 €	2 983 €
Enseignants du second degré en classes destinées aux enfants et adolescents déficients et inadaptés	Indemnité forfaitaire pour sujétions spéciales	462 €	1 294 €	1 756 €

* En outre, le bénéfice de la part modulable de l'ISOE sera ouvert aux enseignants désignés professeurs principaux dans les classes de 4ème SEGPA.

Nouveauté 2021 : 2 professeur.es référent.es peuvent être nommé.es en place d'un seul PP en terminale et première : indemnité par professeur.e: 468.98€ (attention à l'éventuelle extension de cette mesure en zone prioritaire d'éducation, notamment là où il y a 2 PP sur une même classe).

La part modulable est toujours due en entier, même pour les collègues à temps partiel. En cas d'absence, la part modulable cesse d'être versée dès que le.la professeur.e principal.e est remplacé.e. Elle est alors versée au.à la remplaçant.e au prorata de la durée d'exercice des fonctions.

Cas particulier des agrégé.es : Les agrégé.es qui exercent les fonctions de professeur.e principal.e ne touchent pas l'ISOE, part modulable, mais une indemnité spécifique d'un montant de 1 609,44 euros. Cette indemnité est non-revalorisable mais persistera tant que son montant sera supérieur à celui de l'ISOE.

Les CPE et les Documentalistes ne touchent pas l'ISOE mais des indemnités spécifiques d'un montant inférieur.

- CPE : 1450€
- Documentaliste : 1 000€ (revalorisation 2021)

Indemnité de sujétion pour les professeur.es des lycées professionnels :

Cette indemnité est due aux enseignant.es assurant au moins six heures de service hebdomadaire d'enseignement dans les classes de première et de terminale de la voie professionnelle et dans les classes préparant à un certificat d'aptitude professionnelle : **400 €**

Indemnité pour les enseignant.es spécialisé.es des premiers et second degrés

Le décret n° 2017-964 du 10 mai 2017 a pour objet de créer une indemnité pour les personnels enseignants exerçant dans certaines structures de l'enseignement spécialisé et adapté (SEGPA, EREA, ULIS, ESMS...). **Son montant est de 1 765 € / an soit 147,08 € / mois**. Son versement est mensuel.

Une heure de décharge horaire ou une heure supplémentaire année est due en cas de service partagé :

Si vous êtes affectés en septembre et pour l'année scolaire sur 2 établissements :

- ▶ situés dans la même commune, vous n'avez droit à aucune heure.
 - ▶ situés dans 2 communes, vous avez droit à une heure de réduction de l'obligation de service (ou à une HSA).
- Si vous êtes affecté.es sur 3 établissements, vous avez droit à une heure de réduction de service (ou à une HSA), que les établissements soient ou non dans des communes différentes.

Cette réduction doit apparaître dans votre VS (Ventilation de Service).

Attention, si cette réduction de service n'apparaît pas dans votre VS, refusez de la signer, et prévenez le syndicat.

Heures et missions supplémentaire ou dites particulières : HSA, HSE et IMP

Certaines missions sont depuis 2015 rémunérées en Indemnités pour Mission Particulière (IMP)

- Missions particulières : **312 € à 3 750 € / an**

Comme leur nom l'indique les Indemnités pour Mission Particulière viennent rémunérer des tâches accomplies par les personnels enseignants et les CPE qui ne sont pas effectuées devant élèves. En effet, seules des tâches effectuées devant élèves peuvent être rétribuées par des heures supplémentaires (sauf coordination Erea, Segpa et Ulis).

Les IMP peuvent être de cinq montants différents : 312,50 €, 625 €, 1 250 €, 2 500 € et 3 750 €, ce qui correspond, respectivement, 0,25 IMP, 0,5 IMP, 1 IMP, 2 IMP et 3 IMP.

Lorsque que la mission est accomplie sur la totalité de l'année scolaire, l'indemnité sera versée mensuellement par neuvième à compter du mois de novembre. Dans les autres cas, elle sera versée après service fait.

Elles peuvent être remplacées par des allègements de service.

On peut cumuler plusieurs IMP si on fait plusieurs tâches, et on peut se les partager si on est plusieurs à effectuer la même tâche (sous réserve de ne pas descendre en dessous de 0,25 IMP).

La circulaire n° 2015-058 du 29-4-2015 parue dans le bulletin officiel n° 18 du 30 avril 2015 fixe les modalités d'attribution de l'indemnité pour mission particulière :

- le décret du 27 avril 2015 sur Les modalités d'attribution de l'indemnité sur le site du ministère
- le décret sur les missions et obligations de service des enseignants du second degré
- le décret 2017-965 du 10 mai 2017 sur les missions particulières allouées à certains personnels du 1° degré

Les heures supplémentaires :

Heure supplémentaire annuelle (HSA)

Un chef d'établissement peut imposer à un professeur deux HSA au-delà du maximum de service, et aucune en cas de raison de santé. En cas de réduction du maximum ou d'allègement du service, l'heure supplémentaire est la première heure effectuée au-delà du maximum réduit.

Taux de l'HSA (avant l'augmentation de cette rentrée) :

- pour les professeur.es certifié.es : **1 150 € à 1 517 €**
- pour les professeur.es d'EPS : **1 035 € à 1 366 €**
- pour les professeur.es des lycées professionnels : **1 150 € à 1 517 €**

Le taux de rémunération de la première HSA est majoré de 20 %.

Exemptions des heures supplémentaires :

– Exemptions de droit

- Raison de santé : fournir un certificat médical.
- Temps partiels
- Professeur.es documentalistes : la [circulaire 2015-057](#) précise que les documentalistes ne peuvent bénéficier d'heures supplémentaires, ce qui signifie donc qu'on ne peut leur en imposer.

– Exemptions évidentes

- Complément de service : si un service doit être complété, c'est pour qu'il soit porté au maximum (avec application de réductions le cas échéant). Aller au-delà de ce maximum outrepassé l'objectif et la fonction du complément.
- Allègement du service : par définition, un allègement du service a pour objet de réduire le service d'enseignement à effectuer. Cela ne doit donc pas conduire, *a priori*, à l'attribution d'HSA.
- Professeur.es stagiaires : « *ils n'ont pas vocation à se voir confier des heures supplémentaires* » selon les instructions ministérielles, précisant que « *l'objectif de l'année de stage [est] de permettre aux stagiaires de se former* ».
- Décharge syndicale

– Exemptions coutumières

- Enfants en bas âge
- Préparation d'un concours de recrutement ou travaux de recherche

HSE (heure supplémentaire effective)

Lorsque l'heure supplémentaire effectuée est ponctuelle, il s'agit d'une HSE (heure supplémentaire effective), Tous les enseignant.es (à l'exception des professeurs documentalistes) exerçant dans un établissement du 2^d degré **sont** éligibles aux **HSE**. Leur rémunération correspond à 1/36^e d'une HSA majorée de 25 %. Elles **sont payées** en fonction du nombre réalisé. Le.la chef.fe d'établissement effectue un décompte mensuellement.

Cas particulier du programme « Devoirs faits » en collège

Devoirs Faits est un dispositif « hors temps scolaire » mis en place en 2017 dans les collèges, qui repose explicitement sur le volontariat des personnels, et/ou sur le recours à des intervenant.es extérieurs. Devoirs faits est pris en charge sur la base du volontariat par : les professeur.es et professeur.es documentalistes, les conseillers principaux d'éducation (CPE), les AED. **Le volontariat** implique, pour les enseignant.es, une rémunération sous forme de HSE. L'aide aux devoirs ne figure pas dans le décret statutaire du 20/08/2014 qui impose un service d'enseignement et des « missions liées ». **Il ne peut être imposé comme complément de service en cas de sous service.**

Nouveauté 2023 : Le PACTE : le retour du travailler plus pour gagner plus ou plutôt travailler plus pour perdre moins...

La question salariale est prégnante pour tous les personnels car ils font toujours face à une flambée inflationniste historique (jusqu'à +16% pour les produits alimentaires). C'est dans ce contexte qu'a été présenté le plan de « revalorisation » pour les personnels de l'Éducation nationale qui connaissent un décrochage salarial depuis plus de 20 ans... Pour l'heure, cette « revalorisation » ne concerne que les personnels enseignants, CPE et Psy-En. Elle se compose d'une partie Socle versée à tous ces personnels (un peu moins de 100€/mois minimum, mais sous forme indemnitaire exclusivement et insuffisante pour résorber l'inflation) et d'une éventuelle partie Pacte pour celles et ceux qui acceptent d'exercer des missions supplémentaires.

Le pacte c'est quoi ?

C'est un engagement contractuel annuel renouvelable avec lettre de mission entre l'administration et les volontaires. Hormis en lycée professionnel (où le Pacte est la courroie de transmission de la réforme de la voie professionnelle et constitué d'une seule brique de plusieurs missions «complémentaires»), c'est 1 à 3 missions «complémentaires» (les briques), cumulables et chacune rémunérée 1250 € brut par an (sur 9 mois en fait)...

Un vulgaire redéploiement de moyens (HSE/ IMP ...) au détriment d'une augmentation indiciaire généralisée, soumis à une lettre de mission contractuelle.

Pourquoi ne pas signer ?

- Parce que la priorité des remplacements courts et la contrainte des 18h annualisées impliquent une présence accrue dans les établissements scolaires (emplois du temps à trous et/ou présence obligatoire sur des créneaux horaires normalement libres) et conditionneront d'autres missions...
- Parce que « le bénéfice de chaque part fonctionnelle est EXCLUSIF de toute autre indemnité ou rémunération versée au titre de l'exercice de la même mission. »
- Parce que les enseignant.es ne demandent pas à travailler plus (elles-ils sont déjà en moyenne à plus de 43h hebdomadaires et plus de 30 jours pendant les vacances)...
- Parce que leurs conditions de travail et leurs rapports hiérarchiques (déjà compliqués) vont encore se dégrader et les épuisements professionnels se multiplier...
- Parce que c'est la dérégulation des ORS, l'annualisation du temps de travail, le contournement des grilles de rémunération et donc la casse des statuts...
- Parce que la rémunération indemnitaire est précaire (car soumise au bon vouloir de l'administration), n'entre pas dans le calcul des retraites...
- Parce que la rémunération indemnitaire crée de nombreuses inégalités : femmes-hommes, entre premier et second degré, entre corps et disciplines du second degré...

Les primes dites d'attractivité et les primes « compensatrices » de la précarité :

Pour la CGT, le recours massif aux personnels précaires, le maintien des bas salaires, la baisse des cotisations employeurs, la compensation des pertes du pouvoir d'achat par des « primes » qui ne compensent pas les pertes du pouvoir d'achat, ne rentrent pas dans les salaires de base et socialisés, ce n'est pas la bonne stratégie, pour un service public d'éducation efficient. Il est urgent et nécessaire d'augmenter les salaires, les postes et les recrutements aux concours. Il est urgent de titulariser les personnels contractuels en poste.

La « crise » nationale de recrutement de personnels enseignants confirme notre analyse, s'il en était besoin. A l'insuffisance du nombre de candidats aux concours malgré la baisse drastique du nombre des postes proposés, s'ajoute une particularité de Créteil : 25% à 30% des personnels affectés sur l'académie ne se présentent pas. Nous l'avons vu cet été à longueur de journaux télévisés et d'article de presse, il y a un souci de recrutement de personnels contractuels nécessaires pour compenser ces pertes, alors même ou parce que le taux d'encadrement (nombre d'enseignants par élève) est insuffisant et diminue tous les ans.

A la rentrée 2022, seulement 85 % des besoins en personnels contractuels étaient pourvus avait annoncé le Recteur en présence du ministre Pap N'Diaye, venu ce mercredi 24 août accueillir les nouveaux stagiaires enseignants à Créteil.

La rentrée 2023 ne s'annonce pas mieux.

Dans le premier degré, seulement 80% des contrats sont signés à la fin août. L'académie constate un nombre de démissions extrêmement important avec 700 renouvellements sur 900.

Dans le second degré 85% seulement des besoins de contractuels sont pourvus à cette rentrée 2022. 85% des contrats sont des renouvellements, soit 1300 renouvellements sur les 1500 proposés. Il manque 200 contractuels qui sont en cours de recrutement en particulier dans certaines disciplines dites en tension en SVT, Techno, Lettres classiques, Espagnols, Eco gestion, Lettres-Histoires et "plusieurs matières pro rares".

Indemnité compensatrice CSG

Au 1er janvier 2018, la contribution sociale généralisée (CSG) augmente de 1,7 point passant à 9,2%. Afin de compenser cette hausse, le gouvernement a décidé de mettre en place une indemnité compensatrice et de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité de 1%, ainsi que la cotisation salariale maladie de 0.75% pour les agents relevant de l'IRCANTEC. Le décret n° 2017-1889 définit les modalités d'attribution de l'indemnité. L'indemnité est un montant mensuel forfaitaire égal à votre rémunération brute mensuelle, à la date de votre réintégration, multipliée par 0,76 %. La rémunération mensuelle prise en compte est votre 1re rémunération versée pour un mois complet.

Vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (intervenue en janvier 2018) si vous remplissez les 3 conditions suivantes :

- Vous êtes fonctionnaire (à temps complet ou à temps non complet) ou agent contractuel
- Vous avez été nommé.e ou recruté.e avant 2018
- Vous étiez en poste et rémunéré.e au 31 décembre 2017

Prime d'attractivité et/ou primes « Grenelle1 » et « Grenelle2 » pour les contractuels enseignants, CPE et PsyEN

Si vous êtes contractuel.le : La prime d'attractivité est modulable et dégressive en fonction de votre indice, vous la percevez si votre indice de rémunération se situe entre l'échelon 2 et l'échelon 9, son montant est de : **400 € à 2 200 € / an**

Une première indemnité nommée Grenelle 1 sur les fiches de paie a fait son apparition en mai 2021 ; une deuxième nommée Grenelle 2 est venue s'ajouter à partir du mois de février 2022.

La prime est versée mensuellement à terme échu en fonction de votre quotité de service. Le montant des primes Grenelle 1 et Grenelle 2 varie selon le temps de travail et/ou la durée du(des) contrat(s).

Voici les montants annuels bruts de la prime d'attractivité pour les personnels d'enseignement contractuels :

Les montants de la prime Grenelle 1

Indice majoré	Montant annuel brut pour un temps complet
≤ 367	800 €
de 369 à 388	700 €
= 389	650 €
de 390 à 410	600 €
de 412 à 431	500 €
de 433 à 498	400 €
498 et plus	pas éligible

Les montants de la prime Grenelle 2

Indice majoré	Montant annuel brut pour un temps complet
≤ 367	1 200 €
de 369 à 388	1 100 €
= 389	1 050 €
de 390 à 410	1 000 €
de 412 à 431	900 €
de 433 à 498	800 €
498 et plus	400 €

Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) :

Le décret prolongeant le dispositif pour l'année 2022 est paru. Depuis 2008, les agent.es publics bénéficient du dispositif de la GIPA qui leur permet de maintenir leur niveau de rémunération, lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

Le décret n° 2022-1101 du 1^{er} août 2022, modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, prolonge le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2022 et fixe la nouvelle période de référence à prendre en considération pour déterminer le montant de la GIPA dû à l'agent au titre de cette année, soit la période allant du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021. L'arrêté du 1^{er} août 2022 fixe, au titre de l'année 2022, les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité.

Calcul montant GIPA

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Les agent.es publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils.elles soient rémunéré.es de manière expresse par référence à un indice. De surcroît, ils doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

Pour les agent.es non titulaires, il faut remplir certaines conditions :

- ne pas avoir été en poste à l'étranger sur la période de référence ;
- être en CDI depuis au moins le 31/12/2016 ;
- cumuler des CDD sans interruption depuis au moins le 31/12/2016 auprès du même employeur ;
- ne pas avoir subi de sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de son indice de traitement.

Si vous remplissez les critères ci-dessus, un calculateur est proposé sur le site : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat> . A Créteil, une augmentation indiciaire automatique ayant lieu tous les trois ans, il y a très peu de collègues éventuellement concernés. Si vous êtes restés au même indice de rémunération, cette prime peut atteindre un peu plus de 800 euros/ an.

Prime de précarité :

Depuis le 1^{er} janvier 2021, une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, peut vous être versée, dans certains cas et sous certaines conditions, à la fin de votre contrat dans la fonction publique. La prime de précarité est accordée seulement si le contrat a été conclu après le 1^{er} janvier 2021. Le montant de la prime de précarité est fonction du montant de la rémunération brute. Elle s'élève légalement à 10 % du montant total du salaire brut qui a été versé pendant toute la durée du contrat en CDD. La prime de précarité est obligatoirement versée à la fin d'un contrat à durée déterminée. La prime de précarité est versée sauf refus de signer un CDI ou faute grave : manquement aux obligations du salarié qui rend impossible son maintien dans l'entreprise. Exemples : vol, refus d'exécuter des tâches prévues au contrat, abandon de poste.

Prime de fidélisation :

Une prime de fidélisation de 10 000 € versée aux agents publics exerçant en Seine-Saint-Denis

Le décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 porte création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'État. Ce texte institue une prime de fidélisation versée aux agents publics, qui auront exercé, durant cinq années consécutives (premiers bénéficiaires prévus en 2025), sans interruption de plus de 4 mois, leurs fonctions dans le département de la Seine-Saint-Denis et dans un service ayant à faire au « public » à partir de la rentrée 2020. D'un montant de 10 000 €, elle est versée en une seule fois, au terme de cinq années de service. S'agissant des agents déjà en fonction dans ce département avant la rentrée 2020 et encore en exercice depuis, le décret permet le bénéfice d'une partie et d'un montant minoré de la prime au prorata ou pas du nombre d'années effectuées depuis 2020.

Attention les enseignant.es ayant cumulé le plus d'ancienneté avant la date d'application du décret sont largement discriminé.es s'ils.elles partent avant les 5 ans.

La CGT a lancé un recours collectif à ce sujet. N'hésitez pas à vous tenir informé.es si vous êtes dans cette situation afin de rejoindre ce recours collectif.

- Décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat
- Arrêté du 24 octobre 2020 pris en application de l'article 3 du décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat
- Arrêté du 24 octobre 2020 fixant la liste des services et emplois prévue par l'article 2 du décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat

Attention, certaines indemnités doivent être demandées et font l'objet d'un dossier à fournir : SFT / remboursement des Transports / de la part complémentaire santé ou mutuelle de 15 euros.

Supplément familiale de Traitement SFT

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération versé à tout agent.e public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

Le montant du SFT dépend du nombre d'enfants à votre charge et de votre traitement indiciaire brut.

Il vous est dû que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.le.

Montants minimum et maximum du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	75,99 €	114,99 €
3	15,24 €	8 %	189,45 €	293,43 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	135,22 €	213,21 €

Pour calculer le montant de votre SFT :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513/personnalisation/resultat?lang=&quest0=1&quest=>

Guide de la DGAFP et calculateur du CISIRH : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-sur-modalites-de-calcul-et-de-verserement-supplement-familial-de-traitement>

Indemnité ou frais de transport en Ile de France :

Prise en charge partielle du Pass Navigo :

Nouveauté : A partir de septembre 2023, est annoncée l'augmentation de la part prise en charge par l'employeur qui passe de 50% à 75 % pour tous les agents de la fonction publique d'Ile de France. Attention toutefois, est également annoncée une nouvelle augmentation du tarif du pass navigo.

Comme dans le secteur privé, un.e agent.e public qui utilise les transports en commun pour aller de son domicile à son travail bénéficie d'une prise en charge partielle du prix de son abonnement transport. La participation de l'employeur aux frais des transports publics est obligatoire, elle s'effectue à hauteur de 50 % du titre de transport sur la base d'un tarif de 2e classe et du trajet le plus court, dans la limite de **86,16 €** par mois. La prise en charge est effectuée sur la base du tarif du forfait Navigo annuel. Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables. Cette prise en charge peut être interrompue pour les congés, mais elle reste due pour tout mois commencé. A Créteil les services du rectorat parlent d'une règle des 11 /12ème pour les agents.

Exemple de calcul pour le forfait toutes zones (1 – 5) actuellement au tarif de 827.20 euros annuel et un enseignant en CDD d'un an ou CDI à temps plein :

827,20 euros / 12 mois dans l'année = 68.93 X 11 mois travaillé ou commencés = 758.26 euros, est la base de calcul / 12 mois de paie et : 2 (part employeur de 50 %) = **31.59 euros mensuels qui doivent figurés sur la fiche de paie.**

Tous les salariés sont concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, y compris les salariés à temps partiel. En cas de mi-temps ou plus, le salarié est remboursé dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. En cas de durée de travail inférieure à un mi-temps, le salarié bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

En cas de temps partiel, le remboursement est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié du temps de travail : la prise en charge est donc deux fois moins importante pour un.e salarié.e à quart temps que pour un.e salarié.e à plein temps.

Même cas d'absence pour arrêt maladie ou congés payés, **l'employeur est tenu de rembourser les frais de transports pour l'ensemble du mois concerné.**

Un forfait "mobilités durables" de 200 euros par an :

L'agent.e peut bénéficier d'un remboursement forfaitaire de ses frais de transport entre son domicile et son lieu de travail s'il.elle effectue ces trajets à vélo ou en covoiturage. Ce remboursement forfaitaire est appelé forfait mobilités durables. L'agent.e doit effectuer ses trajets domicile-lieu de travail avec son vélo (avec ou sans assistance électrique) ou en covoiturage en tant que conducteur.trice ou passager.ère.

Pour bénéficier du forfait mobilités durables, l'agent.e doit utiliser l'un de ces 2 moyens de transport pendant au moins 100 jours par an. Ce nombre minimal de jours est réduit proportionnellement au temps de travail lorsque l'agent.e travaille à temps partiel.

Démarche :

L'agent.e doit fournir à son administration une déclaration sur l'honneur au plus tard le 31 décembre de l'année pour laquelle il.elle demande le versement du forfait mobilités durables. Dans cette déclaration, il.elle certifie utiliser l'un des 2 moyens de transport ouvrant droit au forfait. L'utilisation du covoiturage est contrôlée par l'administration employeur qui demande à l'agent.e tout justificatif utile. L'utilisation d'un vélo (avec ou sans assistance électrique) peut aussi être contrôlée par l'administration employeur. Lorsque l'agent.e a plusieurs employeurs publics, il.elle doit déposer une déclaration auprès de chacun d'eux.

Montant et versement :

Le montant du forfait mobilités durables est fixé à **200 €** par an.

Il est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration d'utilisation du vélo ou du covoiturage.

En cas de changement d'administration au 1er janvier, il est versé par l'administration auprès de laquelle a été déposée la déclaration.

Le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 et l'arrêté du 9 mai 2020 définissent le cadre de versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat.

Par exemple, si vous complétez le 15 octobre 2021 la demande pour l'année civile 2021, elle ne vous sera versée que début 2022.

Le versement du forfait mobilités durables est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transport (en Île-de-France notamment).

Les services de la DSDEN ou du rectorat pourront vous demander des justificatifs d'achat ou d'entretien de votre vélo, des factures en cas de covoiturage payant ou une attestation du conducteur en cas de covoiturage non rémunéré.

Participation à l'assurance santé complémentaire ou mutuelle :

Depuis janvier 2022, l'Etat rembourse 15€ par mois sur la mutuelle santé aux agents qui en ont une et en font la demande. La demande se fait via les plateformes **colibris** académiques accessible via le portail ArenA, section "enquête et pilotage". Il vous sera demandé de fournir un justificatif de votre adhésion à une complémentaire santé.

La CGT Educ'action
appelle à refuser de
signer le Pacte.

EXIGEONS

POUR TOUS LES PERSONNELS, SANS CONDITION NI CONTREPARTIE...

- ✓ AUGMENTATION IMMÉDIATE DE TOUS LES PERSONNELS DE 400 € NET ET LE SMIC À 2000 € BRUT
- ✓ DÉGEL DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE AVEC LE RATTRAPAGE DES PERTES ANTÉRIEURES
- ✓ INDEXATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE SUR L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION
- ✓ ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- ✓ MISE EN PLACE D'ÉCHELLE MOBILE DE RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CATÉGORIES



La CGT Educ'action ne vit que grâce au soutien, à l'investissement et aux cotisations de ses adhérentEs ! Si notre action te paraît utile, n'hésite pas à la soutenir en te syndiquant.

Pour nous contacter :

CGT-Educ'action Créteil,
9 rue Génin, 93200 Saint-Denis,
Tél : 01.55.84.41.02,
Fax : 01.55.84.41.96,
mail : <mailto:93@cgteduccreteil.org> ou 94@cgteduccreteil.org ou 77@cgteduccreteil.org

Suivez-nous !

Twitter : <https://twitter.com/CGTeducacion93>

Facebook : <https://www.facebook.com/Cgteducacion93/>