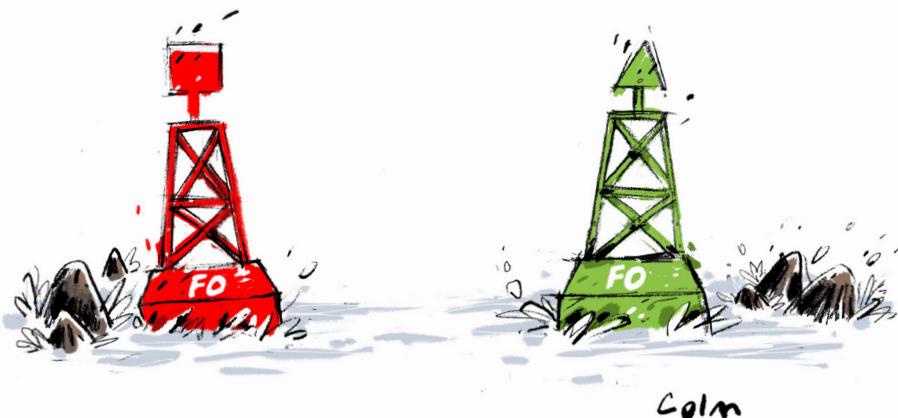


Sommaire

Droit à un service conforme au statut	2 à 8
Maxima de service	2
Minorations de service	3
Missions liées au service d'enseignement	4
Missions particulières des enseignants	7
Temps partiel	8
Détachement	9
Droit à carrière	10 à 13
Avancement d'échelon	10
Evaluation	11
Avancement de grade	12
Avancement de corps	13
Droit à rémunération	14 à 23
Traitement au 1 ^{er} janvier 2024	15
Primes et indemnités	16
Heures supplémentaires	23
Droits liés à la famille à la santé et à l'âge	24 à 30
Prestations familiales	24
Autorisations d'absence	25
Congés et disponibilités	26
Adaptation :	
Temps partiel thérapeutique - Poste adapté	28
Protection	29
Retraite	30 et 31
Droits syndicaux	32 à 34

Avec FO

faites respecter vos droits



Nos statuts, ce sont nos droits

Force Ouvrière défend le statut des fonctionnaires car celui-ci constitue une protection contre l'arbitraire et assure une égalité de traitement entre tous les agents appartenant à un même corps.

En tant que fonctionnaire de l'Education nationale, vous relevez du statut général de la Fonction publique (désormais intégré dans le code général de la Fonction publique) qui régit la situation professionnelle de tous les agents publics, fixe leurs droits et leurs obligations.

Votre statut particulier est celui du corps dans lequel vous avez été recruté(e). Il vous donne droit à occuper un des emplois qui lui correspondent ([art. L411-5 - Code général de la Fonction publique](#)).

- Adjoint d'enseignement : [décret n°72-583 du 4 juillet 1972](#)
- Agrégé : [décret n°72-580 du 4 juillet 1972](#)
- Certifié : [décret n°72-581 du 4 juillet 1972](#)
- Chargé d'enseignement : [décret n°72-582 du 4 juillet 1972](#)
- Chargé d'enseignement de l'éducation physique et sportive : [décret n°60-403 du 22 avril 1960](#)
- CPE : [décret n°70-738 du 12 août 1970](#)
- PsyEN : [décret n°2017-120 du 1^{er} février 2017](#)
- Maître auxiliaire : [décret n°62-379 du 3 avril 1962](#)
- PEGC : [décret n°86-492 du 14 mars 1986](#)
- PEPS : [décret n°80-627 du 4 août 1980](#)
- Professeur de chaire supérieure : [décret n°68-503 du 30 mai 1968](#)

Votre statut particulier complète le statut général (ou y déroge après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat, ([art. L414-2 du code général de la Fonction publique](#))). Arrêté par décret pris en Conseil d'Etat, il définit les modalités d'accès, le déroulement de carrière, de formation, de promotion et de mobilité du corps auquel vous appartenez.

Si vous êtes stagiaire vous relevez en outre du [décret n°94-874 du 7 octobre 1994](#) fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements public Vous pouvez consulter l'ensemble de ces textes régissant votre statut sur le site officiel régulièrement mis à jour :

www.legifrance.gouv.fr

Service

Les obligations de service correspondent aux missions que chaque fonctionnaire est tenu d'assurer en fonction du corps auquel il appartient, pour un temps de travail donné. Les [décrets n°50-581, 50-582 et 50-583](#) du 25 mai 1950 faisaient bénéficier les professeurs du second degré d'un régime dérogatoire où seules étaient prises en compte les heures de cours hebdomadaires. Le [décret n°2014-940 du 20 août 2014](#) a remis en cause ce dispositif* et ouvre la porte à de nombreuses dérives locales. Pour FO, le mandat est clair : résister, revendiquer, reconquérir !

* Lors du vote sur le décret Peillon-Hamon signé le 20 août 2014 redéfinissant les obligations de service (CTM du 27 mars 2014), FO, la CGT, le SNUEP-FSU et SUD se sont prononcés contre ; la CFDT, UNSA ont voté pour, le SNES-FSU, le SNEP-FSU, et SNUIPP-FSU se sont abstenus.

MAXIMA DE SERVICE

AGRÉGÉS

Maxima du service hebdomadaire d'enseignement : 15 heures ([art.2 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014](#)) avec possibilité pour l'administration d'imposer « *sauf empêchement pour raison de santé* » 2 HSA ([art.4 du décret n° 201-940 du 20 août 2014](#)). Pour les PRAG 384 heures annualisées de TD ou de TP ([art. 3 du décret n° 2025-742 du 31 juillet 2025](#)).

ENSEIGNANTS D'EPS

- 17 heures pour les agrégés d'EPS
- 20 heures pour les P.EPS et les adjoints d'enseignement d'EPS ([art. 2 du décret n°2014-940 du 20 août 2014](#)) dont 3 heures consacrées au développement de l'association sportive et à l'entraînement de ses membres (circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015 ; [note de service n° 2016-043 du 21 mars 2016](#)). La [circulaire n°76-263 du 24 août 1976](#) (abrogée par le [BOEN n°48 du 24 décembre 2009](#)), précisait que les enseignants d'EPS ne devaient pas effectuer plus de 6 heures d'enseignement par jour. L'administration peut imposer « *sauf empêchement pour raison de santé* » 2 HSA ([art.4 du décret n° 201-940 du 20 août 2014](#)).

FO s'est opposée au [décret « sport scolaire » n°2014-460 du 7 mai 2014](#) relatif à la participation des enseignants d'éducation physique et sportive aux activités sportives scolaires volontaires des élèves car

- ▶ il rend possible, dans les obligations réglementaires de service, de faire ou non de l'UNSS (art. 2 et 4) ; son automaticité n'existe pas dans l'obligation réglementaire de service ;
- ▶ il permet l'AS sur plusieurs établissements (art. 3) ;
- ▶ il autorise à intervenir dans les écoles et les collèges de façon simultanée (art. 3) ;
- ▶ il programme la redéfinition sur autorisation rectorale de l'AS, de son contenu, de sa définition, dans le cadre d'une lettre de mission académique de l'AS (art. 5).

Le forfait est dû même lorsque les 8 heures d'enseignement sont assurées dans plusieurs établissements (Questions/Réponses DGRH B1-3, 12 novembre 2015).

L'AS est obligatoire dans l'établissement ([art. L 552-2 du code de l'Éducation](#)), « *une association sportive est créée dans tous les établissements du second degré.* »

CERTIFIÉS, ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT

Maxima du service hebdomadaire d'enseignement : 18 heures ([art.2 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014](#)) avec possibilité pour l'administration d'imposer « *sauf empêchement pour raison de santé* » 2 HSA (art.4 du décret n° 201-940 du 20 août 2014). Pour les PRCE 384 heures annualisées de TD ou de TP ([art. 3 du décret n° 2025-742 du 31 juillet 2025](#)).

CPE

35 heures inscrites dans l'emploi du temps ([circulaire du 12 septembre 2002 relative à l'application du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#) aux personnels d'éducation et d'orientation), 4 heures sous leur responsabilité

pour l'organisation des missions ([art. 2 de l'arrêté du 4 septembre 2022](#)), et 20 minutes quotidiennes de pause dans le cadre des 1 607 heures annuelles ([art. 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)) ramenées à 1 593 heures par prise en compte de 14 heures annuelles au titre des jours dits de fractionnement de congés ([circulaire n°2015-139 du 10 août 2015](#)). Pendant les vacances d'été, les conseillers principaux d'éducation sont astreints, en tant que de besoin, à un service d'une semaine après la date de sortie (S + 1) et d'une semaine avant la rentrée (R - 1). Durant la période (S + 1), un roulement peut, le cas échéant, être organisé ([circulaire n°96-122 du 29 avril 1996](#)).

Durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés, l'[art. D933-1 du code de l'Éducation](#) ne prévoit d'astreinte que pour les CPE logés par nécessité absolue de service : « *les temps d'astreinte des personnels d'éducation régis par le décret n°70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation et qui sont logés par nécessité absolue de service ne donnent pas lieu à compensation.* » En revanche « *le temps d'intervention pendant l'astreinte donne lieu à récupération ; celle-ci s'opère au plus tard dans le trimestre suivant l'accomplissement de cette intervention sous réserve des nécessités du service* » ([art. D933-2](#)). L'[arrêté du 4 septembre 2002](#) en précise les conditions. Le temps d'intervention durant l'astreinte se voit appliquer une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient multiplicateur de 1,5, soit une heure trente minutes pour une heure effective.

DIRECTEUR DÉLÉGUÉ AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNOLOGIQUES

« *Les professeurs agrégés* » ([art. 17-1 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972](#)) et « *les professeurs certifiés qui exercent les fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques sont tenus de fournir, sans rémunération supplémentaire, dans l'ensemble de l'année scolaire un maximum de service hebdomadaire de trente-neuf heures* » ([art. 40-1 du décret n°72-581 du 4 juillet 1972](#)).

ENSEIGNANTS EN SERVICE COMPLET EN CPGE

Pour les enseignants (chaires supérieures, agrégés...) assurant la totalité de leur service en CPGE les obligations de service sont définies par les articles 6 des [décrets n°50-581 et n°50-582](#) du 25 mai 1950 tels qu'ils sont interprétés par la [circulaire n°2004-056 du 29 mars 2004](#) : « *il convient [...] d'aligner tous les enseignements sur le régime le plus favorable.* » En clair « *en cas de partage du service d'enseignement entre plusieurs divisions de CPGE, il convient de retenir la division affectée de l'ORS la moins élevée dans laquelle le professeur assure effectivement un enseignement* » (lettre DGRH B1-3 n°0401 du 7 juin 2011). Dans un [arrêt du 1^{er} juin 2022, req. n°452644](#), le Conseil d'Etat a jugé que « *le terme de classe doit être regardé, au sens et pour l'ap-*

	Classes ayant un effectif de :		
	+ de 35 élèves	de 20 à 35 élèves	- de 20 élèves
Classe 2 ^{ème} année	8 heures	9 heures	10 heures
Classe 1 ^{ère} année	9 heures	10 heures	11 heures

plication de ces [dispositions], comme faisant référence aux groupes d'élèves respectifs auxquels le professeur dispense son enseignement de manière habituelle pendant l'année scolaire, et non à l'effectif total de la division dont ces groupes sont issus. »

Dans un courrier à la Société des agrégés en date du 10 novembre 2009, la DGRH avait indiqué que la circulaire n°2004-056 s'appliquait aux enseignants affectés sur un poste étiqueté CPGE mais obligés de compléter leur service dans l'enseignement secondaire.

« En ce qui concerne les enseignants nommés dans le cadre du mouvement national spécifique, l'hypothèse d'un professeur en sous service est improbable, les enseignants étant nommés sur des postes à temps complet. Toutefois, si le cas se présente, le professeur concerné continue à bénéficier des dispositions de la circulaire n° 2004-056 du 29 mars 2004 relative aux obligations hebdomadaires de service des professeurs des classes préparatoires aux grandes écoles.

Pour compléter son service, il peut assurer des heures de cours dans des classes de l'enseignement secondaire. Dans ce cas, une heure d'enseignement est décomptée pour la même durée. »

Nota bene 1 : Certains rectorats tentent d'assimiler la situation des professeurs affectés en CPGE à l'issue du mouvement spécifique national avec complément de service dans le second degré (ORS de 8 à 11 heures) à celle des professeurs sur une chaire banale exerçant par attribution quelques heures en classe préparatoires (ORS de 15 heures). Le SNFOLC intervient auprès du ministère pour faire cesser ces abus.

Nota Bene 2 : De plus en plus de plus de juridictions refusent de reconnaître la circulaire n°2004-056 du 29 mars 2004 (CAA Bordeaux, 6 février /2018, [req. n°16BX01081](#), CAA Versailles, 15 mars 2018 [req. n°16VE00591](#), CAA Lyon, 5 avril 2018, [req. n°16LY02231](#), CAA de Marseille, 27 janvier 2020, [req. n°18MA00658](#), CAA Douai, 30 juin 2022, [req. 21DA02184](#)).

ENSEIGNANTS EN DCG

Le juge administratif estime que les enseignants en DCG ne peuvent bénéficier des ORS des professeurs de CPGE (CAA Nantes, 5 décembre 2023, [req. n° 22NT00820](#)).

Pour ceux nommés dans le cadre du mouvement spécifique national :

- division de 20 à 30 élèves : 10 heures

- division de plus de 35 élèves : 9 heures

Pour les enseignants n'assurant qu'une partie de leur ORS en DCG :

- une heure de cours est comptée pour une heure un quart en 1^{ère} année

- une heure de cours est comptée pour une heure et demie en de 2^{ème} et de 3^{ème} année sous réserve que les cours donnés dans la même discipline dans

deux divisions ne comptent qu'une fois ([JOAN du 15 juin 2011 p. 6675](#)).

MAÎTRES AUXILIAIRES, CONTRACTUELS

« Le service dû par un maître auxiliaire doit être fixé par référence à celui qu'accomplirait un titulaire chargé du même enseignement, les maxima de service applicables aux agrégés étant exclus » (circulaire du 12 avril 1963), « les obligations de service exigibles des agents contractuels régis par le présent décret et recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement sont les mêmes que celles définies pour les agents titulaires exerçant lesdites fonctions » (art. 14 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016), soit 20 heures en EPS et 18 heures dans les autres disciplines.

MLDS

[Circulaire n°2016-212 du 30 décembre 2016](#)

- ORS du corps de l'enseignant pour les activités dans le cadre du face à face pédagogique devant élève

- 39 heures sur l'ensemble de l'année scolaire pour les activités relevant du conseil et de l'expertise.

PEGC

« Les professeurs d'enseignement général de collège sont tenus d'assurer, sans rémunération supplémentaire, pour l'ensemble de l'année scolaire, un service hebdomadaire d'enseignement de :

1° Dix-huit heures pour ceux enseignant les disciplines littéraires, scientifiques, technologiques et artistiques ;

2° Vingt heures pour ceux enseignant l'éducation physique et sportive ;

3° Dix-neuf heures pour ceux assurant au moins neuf heures dans la discipline visée au 2° ci-dessus » (art. 25 du décret n°86-492 du 14 mars 1986).

PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

« - un service d'information et de documentation, d'un maximum de trente heures hebdomadaires.

Ce service peut comprendre, avec accord de l'intéressé, des heures d'enseignement. Chaque heure d'enseignement est décomptée pour la valeur de deux heures pour l'application du maximum de service prévu à l'alinéa précédent ;

- six heures consacrées aux relations avec l'extérieur qu'implique l'exercice de cette discipline » (art.2 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014)

Voir aussi la [circulaire n° 2017-051 du 28 mars 2017](#).

PROFESSEURS CERTIFIÉS ET AGRÉGÉS ENSEIGNANT EN SEGPA

Ils « sont tenus d'assurer l'obligation hebdomadaire de service des maîtres exerçant dans les classes non spécialisées de même niveau. »

Ils consacrent deux heures hebdomadaires aux réunions de coordination

Pause méridienne

La [circulaire Fonction Publique n° 1510 du 10 mars 1983](#) relative au développement de l'horaire variable dans les services de l'Etat, précisait que « l'interruption méridienne, modulable dans les limites d'une plage mobile de la mi-journée, ne doit pas être inférieure à quarante-cinq minutes ; elle n'est pas comprise dans le temps de travail. »

Le ministère de l'Éducation estime que ce texte ne s'applique pas aux professeurs. « Au regard des spécificités de leurs missions, les enseignants ne sont pas soumis au principe de l'horaire variable prévue par la circulaire FP n° 1510 du 10 mars 1983. En effet, ce dernier consiste à donner aux agents la possibilité de choisir eux-mêmes leurs horaires journaliers de travail au regard de leurs motivations et

besoins personnels, sous réserve des nécessités du service et dans le cadre d'un règlement établi sur le plan des agents concernés. Il est donc incompatible avec les impératifs du service public de l'éducation » (réponse du gouvernement à la [question n°5598, publiée au JOAN, le 16 octobre 2018, p. 9336](#)).

Par ailleurs la circulaire Fonction Publique n° 1510 du 10 mars 1983 n'étant publiée ni sur legifrance ([article R312-8 du code des relations entre le public et l'administration](#)) ni sur aucun site officiel mentionné à l'article D312-11 du même code) est considérée comme abrogée au 1^{er} mai 2019 et, en droit, n'est donc plus opposable à l'administration ([article 7 du décret n° 2018-1047 du 28 novembre 2018 relatif aux conditions de publication des](#)

[instructions et circulaires](#)).

En revanche les professeurs relèvent bien de l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature qui dispose qu'« aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. »

Conformément à l'article R421-10 du code de l'Éducation, c'est le chef d'établissement qui, « en qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement », « fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers », même si dans les faits, il délègue souvent cette tâche à son adjoint.

et de synthèse. Celles-ci sont rémunérées par une indemnité forfaitaire instaurée par le [décret n°2017-966 du 10 mai 2017](#).

PSYEN EDO

- 27 heures inscrites dans l'emploi du temps, établi sous la responsabilité du directeur de CIO, dédiées à l'exercice de leurs missions,
- plus 4 heures hebdomadaires consacrées à l'organisation de leur activité, laissées sous la responsabilité des agents,
- et éventuellement pendant les vacances scolaires un service supplémentaire d'une durée maximum de 3 semaines sur proposition du recruteur ([art. 1 à 3 de l'arrêté du 9 mai 2017](#)).

MINORATIONS DE SERVICE

DÉCHARGES DE SERVICE

■ Heure de préparation, dite heure de vaisselle

« Dans les collèges où il n'y a pas de personnels techniques exerçant dans les laboratoires, les maxima de service des enseignants qui assurent au moins huit heures d'enseignement en sciences de la vie et de la Terre et en sciences physiques sont réduits d'une heure » ([art. 9 du décret n°2014-940 du 20 août 2014](#)).

■ Heure pour certains compléments de service

« Les maxima de service des enseignants appelés à compléter leur service, soit dans un établissement situé dans une commune différente de celle de leur établissement d'affectation soit dans deux autres établissements [...], sont réduits d'une heure » ([art. 4](#)). Mais la circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015 ([point I.C.a.](#)) exclut du bénéfice de cette décharge de service les TZR non affectés à l'année.

■ Heure de chorale

L'[article 7 du 19 mai 2015 modifié](#) dispose depuis 2018 que la chorale fait partie des enseignements facultatifs du collège, à hauteur « de 72 heures annuelles, dont au moins une heure hebdomadaire. » En conséquence, conformément à la [circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015](#) « les heures d'éducation musicale consacrées à la chorale sont intégrées dans le service d'enseignement des enseignants qui en assurent l'animation. Chaque heure de chorale est ainsi décomptée pour sa durée effective. » A ce titre elles doivent être rémunérées en heures poste (HP) ou en heures supplémentaires année (HSA). Comme les établissements n'ont pas reçu de dotation spécifique pour les chorales, certains principaux sont tentés de proposer une rétribution en IMP.

PONDÉRATIONS

■ CPGE

Pour les professeurs affectés sur une chaire banale (et non sur un poste CPGE à l'issue du mouvement spécifique national) donnant une partie de leur service en CPGE par attribution, chaque heure d'enseignement en classe préparatoire aux grandes écoles est comptée pour une heure et demie sous réserve que :

- le service d'enseignement hebdomadaire du professeur ne soit pas inférieur de ce fait à celui d'un enseignant donnant tout son enseignement en CPGE,
- les heures consacrées aux mêmes enseignements dans deux divisions ou sections d'une même classe (programme, horaire et coefficient identiques) ne soient comptées qu'une fois ([art. 6 des décrets n° 50-581 et n° 50-582 du 25 mai 1950](#)).

■ STS

« Pour tenir compte des spécificités en matière de préparation et de recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement et en matière d'évaluation des élèves, chaque heure d'enseignement réalisée dans une section de technicien supérieur ou dans une formation tech-

nique supérieure assimilée, pour le décompte des maxima de service prévus au I de l'article 2 du présent décret, est affectée d'un coefficient de pondération de 1,25 » ([art.7 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014](#)).

Ce dispositif est étendu aux heures d'enseignement dispensées dans le cadre des formations destinant au diplôme des métiers d'arts (DMA), au diplôme supérieur d'arts appliqués (DSAA), au diplôme de technicien supérieur (DTS), au diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DCESF) et dans les classes de mise à niveau (CMN) précédant l'entrée dans certains brevets de techniciens supérieurs (BTS). En revanche, cette pondération ne s'applique pas aux heures réalisées en plus des maxima de service hebdomadaires d'enseignement. Un agrégé qui exerce 16 heures en STS ne verra la pondération appliquée qu'à 15 heures ([circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015](#)). Par ailleurs, la pondération de 1,1 qui remplace l'heure de 1^{ère} chaire ne s'applique pas aux heures de STS.

■ 1^{ère} et Terminale

« Pour tenir compte des spécificités en matière de préparation et de recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement et en matière d'évaluation des élèves, chaque heure d'enseignement réalisée par les enseignants [...], dans le cycle terminal de la voie générale et technologique, pour le décompte des maxima de service [...], est affectée d'un coefficient de pondération de 1,1. Le service d'enseignement ne peut pas, du fait de cette pondération, être réduit de plus d'une heure par rapport aux maxima de service [...] » ([art. 6 du décret n°2014-940](#)).

■ REP+

L'[article 8 du décret Peillon-Hamon n° 2014-940 du 20 août 2014](#) prévoit que dans les établissements REP+ « chaque heure d'enseignement est décomptée pour la valeur de 1,1 heure. » Pour FO, il ne s'agit pas d'un allègement car l'article 8 prévoit que cette « pondération » crée des tâches et une présence obligatoires au sein de l'établissement et de surcroît annualisées (voir la [circulaire n° 2014-077 du 4 juin 2014](#)). Par ailleurs, FO demande que les heures d'AS et celles de documentation ouvrent droit à cette pondération. L'action collective, avec l'aide du syndicat, a permis localement de faire cesser la comptabilité pointilleuse de ces heures et l'émergence des collègues pour ces heures liées aux pondérations.

MISSIONS LIÉES AU SERVICE D'ENSEIGNEMENT

Les missions liées, qui étaient absentes des décrets du 25 mai 1950, rendent obligatoires et non rémunérées des missions introduites par la [loi Jospin n° 89-486 du 10 juillet 1989](#) et la [loi Fillon n° 2005-380 du 24 avril 2005](#). Le ministère considère qu'elles sont rétribuées par l'ISOE même si ces tâches ne sont pas expressément mentionnées par le [décret n°93-55 du 15 janvier 1993](#). Elles donnent lieu à de nombreux abus consistant à imposer, sans rémunération, des tâches périphériques à l'enseignement, souvent chronophages et décidées au sein de l'établissement. L'intervention du syndicat est alors nécessaire. Le décret du 20 août 2014 identifie cinq types de « missions liées au service d'enseignement ».

AIDE ET SUIVI DU TRAVAIL PERSONNEL DES ÉLÈVES

■ Les heures de vie de classe

La [circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015](#) considère que les heures de vie de classe relèvent des missions liées, obligatoires et non rémunérées. Instaurées dans les lycées par la [note de service n° 99-073 du 20 mai 1999](#), dans les collèges par le [supplément du BOEN n° 23 du 10 juin 1999](#), elles « visent à permettre un dialogue permanent entre les élèves de la classe, entre les élèves et les enseignants ou d'autres membres de la communauté scolaire, sur toute question liée à la vie de la classe, à la vie scolaire ou tout autre sujet intéressant les collégiens et les lycéens » ([circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015](#)). FO revendique leur rémunération comme s'y étaient engagés devant le Sénat L. Chatel le 11 février 2010 et V. Peillon le 27 mars 2013.

■ Contrôle des absences des élèves

« Il incombe aux enseignants et à tous les membres de l'équipe éducative responsables d'une activité, d'effectuer le contrôle des présences et de signaler les absences dans les formes prévues par l'établissement. Leur responsabilité peut être engagée si le contrôle n'est pas effectué ou est mal effectué, ou si l'information n'est pas transmise » ([JO Sénat, 19 mars 1998, p. 904](#) et voir [art. R531-5 du code de l'Éducation](#)). L'appel informatisé des élèves s'est généralisé. Les dysfonctionnements informatiques ne dispensent pas d'effectuer ce contrôle. La responsabilité de son fonctionnement incombant à la direction de l'établissement, FO conseille de signaler tout dysfonctionnement par écrit.

■ Surveillance des élèves

« L'organisation de la surveillance est nécessairement liée aux conditions d'aménagement matériel des locaux et implique, à cet égard, la collectivité de rattachement. Quant à la mise en œuvre des règles retenues, elle requiert la vigilance de l'ensemble des personnels, et tout particulièrement celle des enseignants » ([circulaire n° 96-248 du 25 octobre 1996](#)). Pour autant, sauf dans les situations d'urgence exceptionnelle, ils ne sont pas tenus d'assurer la surveillance de la cour de récréation ni de se substituer aux personnels de vie scolaire. Avec le protocole sanitaire, les tentatives pour les imposer sont nombreuses mais ne reposent pas sur une base réglementaire. Elles ne sauraient constituer une obligation.

ÉVALUATION DES ÉLÈVES

■ Suivi pédagogique des élèves

L'[article 2 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014](#) relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré dispose que « l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation » font partie des missions liées que « les enseignants [...] sont tenus d'assurer, sur l'ensemble de l'année scolaire. » La note du 9 mars 1989 ([BOEN n°12 du 23 mars 1989](#)) qui parlait de notation a malheureusement été abrogée par le [BOEN n°48 du 24 décembre 2009](#). L'[article D331-48](#) du code de l'Éducation rappelle que « l'évaluation des acquis de l'élève [...] est réalisée par les enseignants. »

■ Participation aux jurys des examens et concours

« Est considérée comme une charge normale d'emploi l'obligation pour les personnels des établissements d'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale de participer aux jurys des examens et concours pour lesquels ils sont qualifiés par leur titres ou emplois » ([art. D 911-31 du code de l'Éducation](#), voir aussi [TA de Mamoudzou, 27 octobre 2006, req. n° 0502177](#), [TA de Melun, 22 décembre 2009, req. n° 0505937](#) et [TA de Nice, 13 novembre 2012, req. n° 1004324, LJJ 173, p. 9-10](#)). Toutefois, pour des raisons médicales des aménagements ou des dispenses sont possibles. Par exemple, les contre-indications médicales liées à la dématérialisation des copies ont pu être prises en compte grâce à l'intervention du syndicat auprès des rectorats.

■ « Participation à des dispositifs d'évaluation des élèves »

La [circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015](#) parle de « dispositifs d'évaluation au sein de l'établissement ». Les examens blancs en dehors des heures de cours ne donnent plus alors droit au versement d'HSE.

L'intervention du SNFOLC a permis d'obtenir le versement d'HSE quand le temps consacré excède le temps de service. La situation n'est pas la même pour les épreuves orales du DNB. Pour tout dépassement des obligations de service, FO conseille de réclamer leur rémunération en HSE, avant la tenue des épreuves.

FO rappelle qu'imposer les dispositifs du type « classe sans note », ou évaluation uniquement par compétences porte atteinte à la liberté pédagogique qui reste individuelle (lire ci-contre). Ils aboutissent à dessaisir le professeur de son évaluation puisque toute latitude est laissée au chef d'établissement pour modifier *in fine* l'évaluation des compétences, ce qui n'est pas le cas pour l'évaluation chiffrée.

CONSEIL AUX ÉLÈVES DANS LE CHOIX DE LEUR PROJET D'ORIENTATION

Le [décret n° 2014-940 du 20 août 2014](#) précise : « en collaboration avec le conseiller d'orientation ». La formulation même de cette « mission liée », le projet de transférer des PsyEN aux collectivités régionales, la réforme Blanquer du lycée et des missions du professeur principal font craindre que chaque enseignant soit amené à se substituer au psychologue de l'Éducation nationale en cas d'absence de celui-ci. FO propose d'apporter une réponse collective à ces dérives.

RELATIONS AVEC LES PARENTS D'ÉLÈVES

■ Réunions parents-professeurs

Deux par an et par classe selon la [circulaire n° 2006-137 du 25 août 2006](#) sur « le rôle et la place des parents à l'école ». Elle établit que « le chef d'établissement est tenu d'organiser au moins deux fois par an et par classe une rencontre avec les parents et les professeurs. Ces rencontres, dans le premier comme dans le second degré, n'ont pas toujours le même objet et donc ne revêtent pas nécessairement la même forme : rencontres individuelles de chaque parent avec chaque enseignant, ou rencontres collectives... ». La non-participation à ces réunions peut donner lieu à une retenue sur traitement (TA de Saint-Denis de la Réunion, 7 octobre 2010, req. n° 0701076), voir [LJJ n°173, mars 2013](#). FO rappelle qu'il s'agit d'une circulaire. Dans de nombreux établissements, l'intervention avec l'appui du syndicat a permis qu'une seule réunion ne soit prévue, les rendez-vous individuels restant possibles à tout moment de l'année.

■ Tenue du cahier de textes numérique

La [circulaire n°2010-136 du 6 septembre 2010](#) précise les modalités de mise en œuvre, par les établissements scolaires du cahier de textes numérique qui se substitue au cahier de textes sous forme papier depuis la rentrée 2011. A noter : le cahier de textes numérique ne dispense pas les élèves de continuer à tenir un cahier de textes individuel.

Le SNFOLC a interrogé le ministère qui reconnaît que « s'il y a des problèmes de sous équipement, on ne peut pas obliger à le remplir » et que cela ne « détermine pas le travail de l'enseignant ». Ceci est à faire valoir collectivement après un état des lieux des moyens techniques et informatiques.

■ « Echanges avec les familles »

L'[article L121-8 du code général de la Fonction publique](#) fait obligation aux agents « de satisfaire aux demandes d'information du public » et la [circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015](#) d'assurer des « échanges avec les familles. » En cas d'abus, il convient de contacter le syndicat départemental.

TRAVAIL AU SEIN D'ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

■ Conseils de classe

En général, un par classe et par trimestre. Le chef d'établissement peut toutefois les réunir « chaque fois qu'il le juge utile » ([art. R421-51 du code de l'Éducation](#)). Le versement de la part fixe de l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves) « est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes y ouvrant droit » : suivi individuel, évaluation des élèves, (notation et appréciation) et participation aux conseils de classe. Aucun texte ne fixe un nombre maximal ou minimal de conseils de classe auxquels le professeur est tenu d'assister. On peut s'appuyer sur des textes plus anciens qui limitaient à 5 le nombre trimestriel de conseils de classe auxquels un professeur devait assister pour percevoir l'indemnité de conseil de classe (désormais abrogée et remplacée par l'ISOE). Le professeur qui n'assiste pas aux conseils de classe s'expose à une retenue d'1/30^{ème} pour service non fait (TA de Versailles, 17 octobre 2003, req. n°9905077, voir [LJJ n°173, mars 2013](#)) mais cela ne concerne pas une absence ponctuelle.

■ Conseils d'enseignement

Appelés « équipes pédagogiques », constitués par disciplines ou par spécialités à l'[article R421-49 alinéa 2 du code de l'Éducation](#), et réunis

sous la présidence du chef d'établissement, ils ont pour mission de favoriser « les coordinations nécessaires entre les enseignants, en particulier pour le choix des matériels techniques, des manuels et des supports pédagogiques. » Aucune fréquence de réunion n'est définie par les textes.

■ Les autres réunions pédagogiques

La [circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015](#) mentionne « La participation aux réunions d'équipes pédagogiques, qu'elles prennent ou non la forme d'instances identifiées ». C'est la porte ouverte à la réunionite au sein des établissements. N'attendez pas que celle-ci s'installe, demandez l'appui du SNFOLC pour organiser une réponse collective. L'intervention du syndicat a permis d'obtenir de nombreuses victoires.

■ Demi-journées de prérentrée

L'[arrêté du 7 décembre 2022](#) prévoit une prérentrée pour les enseignants le vendredi 29 août 2025 et la fin des cours le 4 juillet 2026. Pour Force Ouvrière, la rentrée des enseignants ne doit pas avoir lieu avant le 1^{er} septembre. La non-participation d'enseignants à la réunion de prérentrée scolaire peut donner lieu à retenue sur traitement (TA de Caen, 9 octobre 2008, [req. n° 0702738, LJJ 130 p. 13](#)) dans le cas de refus déclaré d'y participer. En plus de cette prérentrée, l'[arrêté du 7 décembre 2022](#) précise que « deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques. »

FO rappelle que ce n'est pas une obligation mais seulement une possibilité qui peut se négocier.

■ Journées portes ouvertes

Le juge administratif estime que la participation à la journée « portes ouvertes » de l'établissement d'un professeur fait partie des actions d'éducation qui peuvent lui être normalement dévolues (TA de Besançon, 9 octobre 2008, [req. n°0701005 LJJ 130 p. 13](#) ; TA de Rennes, 3 novembre 2011, [req. n° 0900785 LJJ 162 p. 8](#)). FO le conteste mais conseille d'éviter toute action individuelle et de privilégier la négociation et l'organisation collective du rapport de force.

■ Journée dite « de solidarité »

Le lundi de Pentecôte est redevenu férié ([art.2 de la loi n°2008-351 du 16 avril 2008, circulaire FP du 17 décembre 2008](#)) mais la journée de travail gratuite subsiste ([art. L621-10 du code général de la Fonction publique](#)). L'[arrêté du 4 novembre 2005](#) en fixe les modalités. Journée en principe consacrée à la concertation sur le projet d'établissement ([note de service n°2005-182 du 7 novembre 2005](#)), elle peut être fractionnée mais doit avoir lieu hors temps scolaire des élèves, éventuellement un jour férié (autre que le 1^{er} mai). La date en est déterminée par le chef d'établissement après consultation des équipes pédagogiques. Pour les personnels à temps partiel, elle est due au prorata de leur quotité ([circulaire FP n° n°2161 du 9 mai 2008](#)). L'absence à cette journée peut donner lieu à une retenue d'1/30^{ème} (TA de Rennes, 3 novembre 2011, [req. n° 0900785, LJJ 162 p. 8](#)).

Au vu des nombreuses sollicitations, FO conseille de négocier leur prise en compte pour qu'elles se substituent à cette journée.

NE FONT PAS PARTIE DES MISSIONS LIÉES

■ Professeur principal ou de professeur référent

L'[article D. 421-49-1 du code de l'Éducation](#) précise que le chef d'établissement désigne, « avec l'accord des intéressés », les professeurs principaux et les professeurs référents. Leurs missions sont définies par la [circulaire n° 2018-108 du 10 octobre 2018](#).

FO rappelle que, contrairement à ce que prétendent certains rectorats, il est possible de démissionner de cette fonction. Il est préférable de le faire par écrit.

■ Devoirs faits

Le dispositif devoirs faits est « un temps dédié, au sein de l'établissement, pendant lequel les élèves [...] effectuent leurs devoirs sous le regard d'un adulte qui leur apporte aide ou conseil. Pris en charge sur la base du volontariat » (Réponse du gouvernement à la question écrite [n° 12371, JOAN 29 janvier 2019, p. 888](#)), il donne lieu au versement d'HSE aux professeurs ([art. 1^{er} du décret n° 96-80 du 30 janvier 1996](#)), d'indemnités de 30 € aux CPE et documentalistes ou de 15,99 € aux PsyEN pour chaque vacation ([art. 1^{er} de l'arrêté du 21 janvier 2009](#)) ou des parts de pacte ([note de service du 22 décembre 2025](#)).

■ 2S2C (Sport, santé, civisme, culture)

Il s'agit d'activités sur le temps scolaire qui se déroulent dans le prolongement des apprentissages et en complémentarité avec l'enseignement, en partenariat avec les collectivités, les clubs sportifs, les associations ([Instruction no DS/1A/2020/68 du 19 mai 2020](#)) du ministère des Sports relative à la mise en œuvre du dispositif sport, santé, citoyenneté, civisme).

■ Le quart d'heure de lecture

Le ministère « incite » les agents (mais ne les y oblige pas) à « organiser un temps quotidien, partagé collectivement, de lecture personnelle dans une école ou un établissement scolaire de 10 à 20 minutes » ([circulaire DEGESCO A1 MLFLF n°2018-0035 du 3 octobre 2018](#)).

■ Conseil pédagogique

Créé par l'[article 34 de la loi n°2005-380 du 23 avril 2005](#), il représente un pas de plus vers l'autonomie des établissements, même s'il n'a qu'un rôle consultatif ([art. R421-41-3 du code de l'Éducation](#)) et qu'il ne peut théoriquement pas porter atteinte à la liberté pédagogique ([art. L912-1-1 du code de l'Éducation](#)). Ses membres sont désignés par le chef d'établissement « parmi les personnels volontaires » proposés dans les 15 jours qui suivent la rentrée par les conseils d'enseignement. « A défaut de proposition dans ce délai, le chef d'établissement choisit les membres du conseil pédagogique parmi les enseignants de l'établissement » ([art. R421-41-1 du code de l'Éducation](#)). Par ailleurs, même si l'on a été désigné pour y siéger, rien n'interdit a priori d'en démissionner.

■ Conseil école-collège

L'[article 57 de la loi n°2013-595 du 8 juillet 2013](#) et le [décret n°2013-683 du 24 juillet 2013](#) ont créé un conseil école-collège, composé notamment de « personnels désignés par le principal du collège sur proposition du conseil pédagogique » ([art D401-2 du code de l'Éducation](#)), qui se réunit au moins deux fois par an pour « déterminer un programme d'actions », « créer des commissions école-collège chargées de la mise en œuvre d'une ou plusieurs de ces actions » et établir « un bilan de ses réalisations » ([art. D401-4 du code de l'Éducation](#)).

Lors du CSE du 10 juillet 2013, considérant que ce dispositif participe à la destruction des statuts voulue par le ministre, FO a voté contre le projet de décret.

■ Conseil de cycle

L'[article D321-14 du code de l'Éducation](#) prévoit que sont « membres du conseil du cycle 3 les professeurs exerçant en classe de sixième dans le ou les collèges du secteur de recrutement dont relèvent les élèves de l'école », désigné par le chef d'établissement parmi les professeurs volontaires proposés par les conseils d'enseignement.

En donnant une extension de plus en plus large aux missions liées et au devoir d'obéissance hiérarchique ([art. L121-10 du code général de la Fonction publique](#)), l'administration a tendance à exiger des personnels beaucoup plus que leurs obligations réglementaires de service. Si vous pensez vous trouver dans cette situation, avant de prendre des initiatives individuelles, consultez le syndicat. La meilleure façon d'être entendu(e) est d'apporter une réponse collective, la plus à même de créer un rapport de force favorable.

MISSIONS PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS

Elles ne peuvent pas être imposées aux enseignants.

Les missions particulières se répartissent en deux grandes catégories ([art. 1^{er} du décret n°2015 du 27 avril 2015-475](#)).

- Les missions particulières à l'échelon de l'académie sont confiées par le recteur et font l'objet d'une lettre de mission.

- Les missions particulières au sein de l'établissement, sont présentées pour avis par le chef d'établissement au conseil d'administration, après avis du conseil pédagogique ainsi que leurs modalités de mise en œuvre, dans le cadre de l'enveloppe notifiée par le recteur. FO rappelle qu'elles ne peuvent pas être imposées aux enseignants.

La circulaire [n°2015-058 du 29 avril 2015](#) avance les taux annuels indicatifs suivants :

● **coordination de discipline ; en technologie, gestion du laboratoire :** 1 250 € (éventuellement 625 ou 2 500 €)

● **coordination de cycle d'enseignement :** 1 250 € (éventuellement 625 ou 2 500 €)

● **coordination de niveau d'enseignement :** 1 250 ou 2 500 € (éventuellement 3 750 €)

● **réfèrent culture :** 625 € (éventuellement 1 250 €)

● **réfèrent pour les ressources et usages numériques :** de 1 250 à 3 750 €

● **réfèrent décrochage scolaire :** 1 250 € (éventuellement 625 ou 2 500 €)

● **coordination des activités sportives et artistiques :** 1 250 € (2 500 € s'il y a plus de 4 enseignants d'EPS)

● **tutorat des lycéens :** 312,50 à 625 €.

Ce dispositif reconduit en 2025-2026 est en concurrence avec celui du « pacte » (voir article ci-dessous) qui vise à le remplacer.

Pour Force Ouvrière, il n'est pas admissible 1) que les représentants des parents, des élèves et des collectivités se prononcent sur la rémunération des professeurs ; 2) que ces indemnités soient soumises à l'appréciation locale dans leur affectation et leur montant ; 3) que les décharges de service soient retirées aux collègues pour financer une hiérarchie pédagogique intermédiaire, les coordonnateurs, chargés d'« animer le travail pédagogique collectif des enseignants » et de mettre en œuvre « les projets disciplinaires et interdisciplinaires. »

MISSIONS COMPLÉMENTAIRES

Il s'agit du « pacte », [annoncé par Emmanuel Macron le 17 mars 2022 à Aubervilliers](#) et censé tenir lieu de « revalorisation. » Combattu par l'ensemble des organisations syndicales, il a été imposé par le gouvernement sans examen au CSA ministériel dans une logique de mépris et de passage en force. La [note de service du 22 septembre 2025](#) en définit les modalités.

■ Personnels concernés

Peuvent signer un « pacte » l'ensemble des personnels enseignants, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

■ Nature des missions

Établissements régionaux d'enseignement adapté et lycées professionnels :

Nature de la mission	Missions	Volume horaire
Missions d'enseignement ou à caractère pédagogique assurées en présence des élèves	Enseignement et accompagnement dans les périodes post-bac professionnel	24 heures
	Enseignement complémentaire en groupes d'effectifs réduits	24 heures
Mission d'accompagnement et d'orientation des élèves	Accompagnement des élèves en difficulté	/
	Accompagnement vers l'emploi	/

Collèges, lycées généraux et technologiques, établissements et structures de l'enseignement spécialisé et adapté et lycées professionnels :

Nature de la mission	Missions	Volume horaire
Missions d'enseignement ou à caractère pédagogique assurées en présence des élèves	Remplacement de courte durée	18 heures
	Intervention dans le dispositif Devoirs faits	24 heures
	Intervention dans les dispositifs Stages de réussite et École ouverte	24 heures
	Intervention dans le cadre de la découverte des métiers au bénéfice des collégiens	24 heures
Missions d'accompagnement ou d'orientation des élèves ou missions d'innovation pédagogique effectuées au cours de l'année scolaire	Coordination et prise en charge des projets d'innovation pédagogique	/
	Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers	/
	Encadrement de la découverte des métiers dans les classes de 5 ^e , 4 ^e et 3 ^e	/

Il est possible de prendre une demie, une ou plusieurs missions complémentaires ([art. 3-1 du décret n°93-55 du 15 janvier 1993](#)). Les parts fonctionnelles doivent être prioritairement allouées dans l'objectif de répondre au besoin prévisionnel de remplacement. Les remplacements de courte durée de Robien sont abrogés ([art. 8 du décret n°2023-732 du 8 août 2023](#)).

■ Lettre de mission

L'accord des personnels volontaires est formalisé par une lettre de mission signée au plus tard début octobre par le chef de l'établissement d'affectation dans le second degré et peut être amendée en cours d'année à l'initiative du chef d'établissement ou de l'agent.

Il est possible, selon les nécessités du service, d'attribuer ou de réattribuer une ou des missions en cours d'année aux personnels volontaires.

■ Rémunération

Chaque mission complémentaire donne droit à une part fonctionnelle de l'ISOE de 1 250 €, versée mensuellement, par 9^{ème} d'octobre à juin et subordonnée à un « contrôle rigoureux » effectué tout au long de l'année par le chef d'établissement. « Trois cas de figure peuvent se présenter :

- la réalisation des missions est conforme à l'engagement et il existe une assurance raisonnable que celles-ci pourront être réalisées dans leur intégralité avant la fin de l'année ou de la période de report, pour les seules missions horaires, allant jusqu'au 31 octobre de l'année scolaire suivante; alors, les versements mensuels se poursuivent ;

- les missions correspondant à l'engagement ne peuvent être exercées du fait de l'évolution des besoins du service ; dans ce cas, le signataire de la lettre de mission propose des missions alternatives ; les versements mensuels se poursuivent si l'agent les accepte ;

- les missions correspondant à l'engagement ou les alternatives proposées par le signataire de la lettre de mission ne sont pas réalisées du fait d'un refus de l'agent ; alors les versements doivent être suspendus voire rappelés pour prendre en compte la réalité du service fait »

([note de service du 22 septembre 2025](#)).

Le SNFOLC refuse le marché de dupes qui, sous couvert de revalorisation, veut imposer son « Pacte » avec des lettres de missions pour casser la définition statutaire des services et y substituer la logique du contrat, déclinant ainsi dans le ministère de l'Éducation nationale la loi de Transformation de la Fonction publique. Le SNFOLC dénonce le « Pacte » qui s'oppose à une augmentation indiciaire pour tous, porte atteinte au statut de fonctionnaire en introduisant une définition locale et annualisée des services sous contrôle du seul chef d'établissement. Le SNFOLC « appelle les personnels à exprimer collectivement le refus du Pacte et leur exigence de retrait ».

Résolution générale du 32^e congrès du SNFOLC de juin 2023

TEMPS PARTIEL

On distingue le temps partiel de droit du temps partiel sur autorisation ([art. L612-1 à L612-11 du code de la fonction publique](#)).

■ Temps partiel de droit

Le temps partiel de droit est accordé pour des quotités de 50%, 60%, 70% ou 80%, dans les cas suivants :

- à l'occasion d'une naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou d'une adoption dans un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant ;

- pour dispenser des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ([chapitre II du décret n°82-624 du 20 juillet 1982](#)).

Pour prétendre à un temps partiel de droit, les agents non titulaires doivent avoir été employés à temps plein ou en équivalent temps plein depuis plus d'un an.

■ Temps partiel sur autorisation

Il peut être accordé sur demande pour des quotités de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% pour convenance personnelle. Il est subordonné aux nécessités de fonctionnement du service ([art. L612-1 du code général de la Fonction publique](#)). Toujours en fonction des besoins de service, les quotités de temps partiel autorisées peuvent être modifiées dans le cadre des phases d'ajustement de rentrée. La demande doit porter obligatoirement sur toute la durée de l'année scolaire pour les enseignants.

Conformément à l'[art. L612-2 du code général de la Fonction publique](#), « les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration ». Des décisions de refus relatifs aux modalités du service à temps partiel régi par l'article 37 bis précité ont été annulées par les tribunaux au motif que cet entretien n'avait pas eu lieu (par ex. TA de Caen, 12 juillet 2007, [req. n°0601299, LJJ 140, p. 15](#)). En cas de refus, il est possible de demander un réexamen de la situation devant la CAPA ([art. R263-5 du code général de la Fonction publique](#)).

■ Temps partiel et pondération

« Le service hebdomadaire pris en compte pour le calcul de la quotité de temps partiel correspond au nombre d'heures d'enseignement assuré par l'enseignant auquel sont appliqués, le cas échéant, le(s) disposi-

tif(s) de pondération. Sont ajoutés à ce volume horaire les éventuels allègements ou réductions de service dont peut bénéficier l'enseignant » ([circulaire n° 2015-105 du 30 juin 2015](#)).

■ Rémunération

Le calcul de la rémunération se fait au prorata du service effectué sauf si la quotité retenue se situe entre 80 et 90% (note de service n° 2004-065 du 28 avril 2004). La formule appliquée est alors la suivante : (Quotité de travail aménagée en % x 4/7) + 40

« Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule » ([art. 1 du décret du 20 juillet 1982 modifié](#)). Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la NBI, aux primes et indemnités de toute nature ([art. L612-5 du code général de la fonction publique](#)). Toutefois le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge. Les frais de déplacement et les indemnités liées aux délocalisations sont attribués à taux plein.

Les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel « pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative » ([art. L123-8 du code général de la Fonction publique](#)).

Le [décret n°2021-1326 du 12 octobre 2021](#) ouvre la voie à une mise sous pression des personnels à temps partiel pour qu'ils acceptent des HSA. « La rémunération de ces heures ne doit pas être supérieure au montant résultant de la différence entre le traitement mensuel net afférent à l'exercice à temps plein des fonctions et celui correspondant à la quotité de travail à temps partiel » ([art. R911-6 du code de l'Éducation](#)). Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées pour les temps partiels thérapeutiques ([art. 23-10 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986](#)).

■ Annualisation des services

Le [décret n°2002-1072 du 7 août 2002](#) rend possible l'annualisation des services aussi bien pour le temps partiel sur autorisation que pour ; celui de droit. La rémunération est lissée c'est-à-dire que l'agent perçoit mensuellement une rémunération brute égale au douzième de sa rémunération annuelle brute recalculée sur sa nouvelle quotité de service. L'autorisation est accordée pour une période d'un an, renouvelable deux fois par tacite reconduction. Attention ! Il est préférable d'effectuer la demande avant les opérations de carte scolaire.

■ Temps partiel et situation administrative

La période de travail à temps partiel compte comme une période à temps plein pour l'avancement, la promotion, la formation et pour la constitution

Détachement

Définition

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ([art. L513-1 du code général de la Fonction publique](#)). « Lorsque le détachement est prononcé dans un corps de fonctionnaires de l'Etat, il est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie » ([art. 26-1 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)).

Durée

► **Le détachement de courte durée** ne peut excéder 6 mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. « A l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur » ([art. 20 du même décret](#)).

► **Le détachement de longue durée** ne peut excéder 5 années mais peut être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq années ([ibid. art. 21](#)). « Trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonc-

tionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine » ([ibid. art. 22](#)). L'absence de renouvellement de détachement entraîne le retour dans l'académie d'origine ([note de service ministérielle du 13 décembre 2024](#)). Le fonctionnaire détaché peut également demander à intégrer le corps ou le cadre d'emplois de détachement ([art. L513-17 du code général de la Fonction publique](#)). En cas de refus, il est possible de demander un réexamen de la situation par la CAPA ([art. 40 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019](#)).

Autorité compétente

Le recteur a compétence pour accorder le détachement sur des fonctions d'ATER, un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi de l'État, d'une collectivité territoriale ou de l'un de leurs établissements publics, ou un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ([art. 1^{er} -20 de l'arrêté du 9 août 2004](#)). Le ministre décide dans toutes les autres situations ([art. 15 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)). Le dossier de demande qui doit obligatoirement comprendre le formulaire (joint chaque année en annexe de la note de service) doit être adressé à la DGRH B2-3 du ministère à l'adresse : detauchesfrancesecseconddegre@education.gouv.fr ([note de service ministérielle du 1^{er} décembre 2024](#)).

du droit à pension de retraite.

Dans la constitution du droit à pension, les périodes de services accomplies à temps partiel sont comptées pour la totalité de leur durée ([art. L5 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#)).

En revanche, dans la liquidation de la pension, elle ne compte que pour la quotité de service, sauf dans le cas :

- d'un temps partiel exercé pour élever un enfant,
- ou dans le cadre du congé de présence parentale,
- ou d'un congé de proche aidant

où elle est assimilée à une période de travail à temps plein ([art. L11 du code des Pensions civiles et militaires de retraite](#)).

DÉTACHEMENT

■ Définition

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ([art. L513-1 du code général de la fonction publique](#)).

« Lorsque le détachement est prononcé dans un corps de fonctionnaires de l'Etat, il est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie » ([art. 26-1 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)).

■ Durée

► Le détachement de courte durée ne peut excéder 6 mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. « A l'expiration du détachement de courte

durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur » ([art. 20 du même décret](#)).

► Le détachement de longue durée ne peut excéder 5 années mais peut être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq années ([ibid. art. 21](#)).

« Trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine » ([ibid. art. 22](#)).

L'absence de renouvellement de détachement entraîne le retour dans l'académie d'origine ([note de service ministérielle du 13 décembre 2024](#)).

Le fonctionnaire détaché peut également demander à intégrer le corps ou le cadre d'emplois de détachement ([art. L513-17 du code général de la Fonction publique](#)).

■ Autorité compétente

Le recteur a compétence pour accorder le détachement sur des fonctions d'ATER, un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi de l'État, d'une collectivité territoriale ou de l'un de leurs établissements publics, ou un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ([art. 1^{er}-20 de l'arrêté du 9 août 2004](#)).

Le ministre décide dans toutes les autres situations ([art. 15 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)). Le dossier de demande qui doit obligatoirement comprendre le formulaire (joint chaque année en annexe de la note de service) doit être adressé à la DGRH B2-3 du ministère à l'adresse :

detachesfrancesseconddegre@education.gouv.fr

([note de service ministérielle du 13 décembre 2024](#)).

Formation en-dehors des heures de cours

Obligation de formation

L'[article L912-1-2 du code de l'Éducation](#) dispose que « la formation continue est obligatoire pour chaque enseignant. » L'[arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation](#) précise que chaque professeur doit « identifier ses besoins de formation et mettre en œuvre les moyens de développer ses compétences en utilisant les ressources disponibles. »

La réforme PPCR a introduit dans les statuts particuliers des différents corps la notion d'accompagnement. Par exemple l'[article 30 du décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés](#) indique que « tout professeur certifié bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, cet accompagnement répond à une demande des personnels ou à une initiative de l'administration. » Enfin, la compétence « s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel » mentionnée dans l'[arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale](#)

Temps de service

Selon l'[article 3 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle « les actions de formation professionnelle peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration, soit à celle du fonctionnaire. » L'[article 9](#) du même décret ajoute que ces formations « se déroulent [...] sur le temps de service. »

Malheureusement, les obligations de service des professeurs du second

degré comprennent désormais

- un service hebdomadaire d'enseignement
- et des missions liées dans le cadre des 1607 heures annuelles ([article 2 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré](#)).

L'administration considère que les formations imposées en-dehors des heures de cours s'effectuent bien sur le temps de service, sur celui dévolu aux missions liées.

Jurisprudence

La hiérarchie s'appuie également sur une décision du Conseil d'Etat selon laquelle « l'assistance des professeurs de collège d'enseignement technique aux séances de formation organisées à leur intention est une obligation de service au même titre que les heures d'enseignement qu'ils sont tenus d'accomplir dans les classes d'élèves » ([CE, Section, du 15 octobre 1982, req. n°17816](#)). En conséquence, la justice administrative considère que, en cas d'absence injustifiée à une formation se déroulant en dehors des heures de cours, les rectorats sont en droit d'opérer une retenue d'un trentième pour service non fait ([art. L711-3 du code général de la Fonction publique](#)).

Revendication du Syndicat

Dénonçant cette situation, le SNFOLC revendique que les formations se déroulent sur les heures de cours et n'entraînent aucune perte de rémunération.

Carrière

Le statut général de la Fonction publique reconnaît le droit à la carrière. « L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade » ([art. L522-1 du code général de la Fonction publique](#)).

AVANCEMENT D'ÉCHELON

« L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté » ([art. L522-2 du code général de la Fonction publique](#)).

■ Échelonnement PPCR

La réforme PPCR qui en a modifié en profondeur les règles, a pour effet de rallonger en moyenne les carrières. Il fallait, avant le 1^{er} septembre 2017, trois mois pour passer du 1^{er} au 2^{ème} échelon pour les agrégés, les certifiés, les P.EPS les CPE..., il faut désormais un an. 11 ans et demi sont à présent nécessaires pour passer du 1^{er} au 7^{ème} échelon pour 70 % des collègues. C'était le rythme le plus lent, l'ancienneté, qui ne concernait que 20 % des collègues avant la réforme PPCR. Celle-ci ralentit la carrière pour l'adapter au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans ([art. 19 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010](#)) puis de 62 à 64 ans ([art. 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023](#)). Les annonces faites au CSAMEN par le ministère le 6 mai 2025 de « dynamiser les milieux de carrière » en diminuant de 2 ans et demi la durée pour atteindre le 11^{ème} échelon de la classe normale n'ont pas été tenues. Avec la mise en œuvre du [décret n°2023-720 du 4 août 2023](#), les échelons spéciaux ont été transformés en 7^{ème} échelon non contingenté des professeurs de chaires supérieures et de 5^{ème} échelon non contingenté de la classe exceptionnelle des certifiés, CPE, PEPS, PLP et PsyEN.

Agrégés, Certifié, P.EPS, CPE, PsyEN / classe normale

Echelon	durée
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	1 an
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	1 an
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	2 ans 6 mois
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans
du 7 ^{ème} au 8 ^{ème}	3 ans
du 8 ^{ème} au 9 ^{ème}	3 ans 6 mois
du 9 ^{ème} au 10 ^{ème}	4 ans
du 10 ^{ème} au 11 ^{ème}	4 ans

Certifié, CPE, P.EPS, PLP, PsyEN / hors classe

Echelon	durée
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans 6 mois
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans 6 mois
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	3 ans
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans

Certifié, CPE, P.EPS, PLP, PsyEN / classe exceptionnelle

Echelon	durée
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans 6 mois
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	3 ans

Agrégé / hors classe

Echelon	durée
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	3 ans

Agrégé / classe exceptionnelle

Echelon	durée
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans 6 mois
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	3 ans

Professeur de chaires supérieures

Echelon	durée
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	3 ans 6 mois
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans 6 mois

Agrégé : [art. 13 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972](#) / Certifié : [art. 32 du décret n°72-581 du 4 juillet 1972](#)
Chaires supérieures : [art. 4 du décret n°68-503 du 30 mai 1968](#) / CPE : [art. 10-6 du décret n° 70-738 du 12 août 1970](#) / PEPS : [art. 11 du décret n°80-627 du 4 août 1980](#) / PLP : [art. 23 du décret n°92-1189 du 6 novembre 1992](#) / PsyEN : [art. 26 du décret n° 2017-120 du 1^{er} février 2017](#)

■ L'Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)

[Art. L522-9 du code général de la Fonction publique](#)

Les personnels ayant exercé dans un ou plusieurs établissements relevant de la politique de la ville ([art. 11 de loi n°91-715 du 26 juillet 1991](#)), de façon continue, à titre principal (au moins 50 % d'un service à temps complet) et pendant une période d'au moins 3 années bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté ([circulaire n°2001-132 du 18 juillet 2001](#)) de 3 mois pour ces 3 premières années plus 2 mois par année supplémentaire.

La liste des établissements ouvrant droit à l'ASA est fixée par l'[arrêté du 16 janvier 2001](#).

L'ASA ne s'applique qu'à l'avancement d'échelon et non aux promotions de grade (hors classe, classe exceptionnelle) ou de corps.

■ Les réductions d'ancienneté

Pour les professeurs agrégés, certifiés, CPE, P.EPS, CPE, PsyEN (mais ni pour les PEGC, les CE, EPS, ni pour les professeurs de chaires supérieures) un système de réduction d'ancienneté a été mis en place.

A l'issue du premier rendez-vous de carrière, l'ancienneté détenue dans le 6^{ème} échelon de la classe normale peut être bonifiée d'un an.

A l'issue du deuxième rendez-vous de carrière, l'ancienneté détenue dans le 8^{ème} échelon de la classe normale peut être de nouveau bonifiée d'un an.

Le recteur établit dans chaque académie, pour chaque année scolaire, d'une part la liste des fonctionnaires qui sont dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon de la classe normale, d'autre part la liste des agents qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois.

Le recteur attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30% de l'effectif des fonctionnaires inscrits sur chacune de ces deux listes.

Ainsi, contrairement aux affirmations de ses promoteurs, la réforme PPCR ne déconnecte pas la carrière de l'évaluation.

Vote au CTM du 7 décembre 2016 sur le projet de décret « modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants d'éducation et d'orientation du ministère chargé de l'éducation nationale »

Contre : FO, CGT, FGAF / Pour : CFTD, FSU, UNSA

EVALUATION

La notation chiffrée a été supprimée et remplacée, pour les professeurs agrégés, certifiés, bi-admissibles, CPE, P.EPS et les PsyEN (mais ni pour les PEGC, les CE. EPS, ni pour les professeurs de chaires supérieures), par une évaluation par compétences lors de trois rendez-vous de carrière ([décret n° 2017-786 du 5 mai 2017](#)).

■ **Les trois rendez-vous de carrière**

- Le premier rendez-vous a lieu lorsque le fonctionnaire est dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon de la classe normale au 31 août de l'année scolaire ;
- Le deuxième rendez-vous se déroule lorsqu'il justifie d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois au 31 août de l'année scolaire ;
- Le troisième rendez-vous est organisé quand il se trouve dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon de la classe normale au 31 août de l'année scolaire.

■ **Leur déroulement**

Pour les fonctionnaires affectés dans un établissement d'enseignement du second degré, les rendez-vous de carrière comprennent une inspection, un entretien avec le membre des corps d'inspection compétent et un entretien avec le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés (du supérieur hiérarchique pour les PsyEN).

Pour les personnels affectés dans un établissement d'enseignement supérieur, les rendez-vous de carrière comprennent un entretien avec l'autorité auprès de laquelle les fonctionnaires exercent leurs fonctions.

Pour les agents exerçant dans un service ou établissement autre et placés sous l'autorité d'un recteur, les rendez-vous de carrière comprennent un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct et donnent lieu à l'établissement d'un compte rendu. Même si le [décret n°2010-888 du 28 juillet 2010](#) ne s'applique pas aux fonctionnaires du second degré, ceux-ci sont soumis à des dispositions semblables à celles de sa [circulaire d'application](#)

[tion du 23 avril 2012](#) excluant la possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical lors des entretiens professionnels.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent qui figure au compte rendu est arrêtée par le recteur pour les personnels affectés en académie, y compris les agrégés depuis la mise en œuvre du [décret n°2024-727 du 6 juillet 2024](#), ce que dénonce le SNFOLC et par le ministre pour les personnels gérés par la 29^{ème} base.

■ **L'annonce des rendez-vous de carrière**

Le fonctionnaire est informé individuellement sur I-prof rubrique « *vo*tre courrier », avant les vacances d'été, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir. Le calendrier lui est notifié au plus tard quinze jours avant la date du rendez-vous de carrière via l'outil SIAE et via le mail académique. Lorsque celui-ci comprend plusieurs entretiens, le délai entre les deux entretiens ne peut excéder six semaines ([arrêté du 5 mai 2017 modifié](#)).

■ **Recours : 4 étapes et 90 jours**

1) Le fonctionnaire peut prendre connaissance des appréciations portées sur le serveur SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation des personnels enseignants). Il peut saisir le recteur (le ministre pour les personnels gérés par la 29^{ème} base) d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification.

2) Le recteur dispose d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale de la valeur professionnelle. L'absence de réponse au terme de ce délai équivaut à un refus de révision.

3) La commission administrative paritaire académique (la CAPN pour les personnels gérés par la 29^{ème} base) peut, sur requête de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné au premier alinéa, demander au recteur la révision de l'appréciation finale de

Compte-rendu du rendez-vous de carrière des enseignants				
Niveau d'expertise	à consolider	satisfaisant	très satisfaisant	excellent
Partie réservée à l'inspecteur				
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Partie réservée au chef d'établissement				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école / l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
A compléter par l'inspecteur et le chef d'établissement				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

Compte-rendu du rendez-vous de carrière des professeurs documentalistes				
Niveau d'expertise	à consolider	satisfaisant	très satisfaisant	excellent
Partie réservée à l'inspecteur				
Maîtriser les connaissances et les compétences propres à la culture de l'information et des médias				
Concevoir, mettre en œuvre et animer des séquences pédagogiques prenant en compte la diversité des élèves				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale des élèves.				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Assurer la gestion du centre de ressources, contribuer à la définition de la politique documentaire de l'établissement et la mettre en œuvre				
Partie réservée au chef d'établissement				
Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, européen et international				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'établissement				
A compléter par l'inspecteur et le chef d'établissement				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

la valeur professionnelle. La commission administrative paritaire compétente doit être saisie dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse de l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

4) Le recteur (le ministre pour les personnels gérés par la 29^{ème} base) notifie au fonctionnaire l'appréciation finale définitive de la valeur professionnelle ([décret n° 2017-786 du 5 mai 2017](#)).

Loin d'être simplifiée, la procédure laisse les collègues perplexes sur la façon dont il convient de répondre. A chaque étape, l'aide et le conseil du syndicat sont indispensables.

La Position du syndicat

Force Ouvrière conteste ce nouveau système d'évaluation par compétences dans lequel l'ancienneté ne joue plus aucun rôle. Les items prévus et le degré d'appréciation sont les mêmes quel que soit l'avancement des personnels dans la carrière. L'évaluation par compétences n'est pas objective, elle est un outil de pressions et de management pour la mise en œuvre des contre-réformes. Cependant le syndicat ne vous recommande pas de refuser un rendez-vous de carrière. Cela pourrait être considéré comme une faute professionnelle ([arrêt Chéramy n°115444 du Conseil d'Etat du 19 novembre 1993](#)). Si vous devez faire l'objet d'une évaluation, contactez le SNFOLC dès la rentrée pour qu'il vous aide et vous conseille dans vos démarches.

Nota bene : En dehors des rendez-vous de carrière des visites conseils peuvent voir lieu et peuvent donner lieu à la rédaction d'un rapport.

Compte-rendu du rendez-vous de carrière des CPE				
Niveau d'expertise	à consolider	satisfaisant	très satisfaisant	excellent
Partie réservée à l'IEN-IO				
Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves				
Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet d'établissement				
Utiliser un langage clair et adapté aux situations éducatives rencontrées et intégrer dans son activité la maîtrise des codes de communication par les élèves				
Appréhender, construire et mettre en œuvre des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves				
Contribuer à la formation à une citoyenneté participative				
Partie réservée au DCIO				
Collaborer, dans le cadre du suivi des élèves, avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et les partenaires de l'établissement				
Contribuer, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement				
Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité				
A compléter par l'IEN-IO et le DCIO				
Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

Compte-rendu du rendez-vous de carrière des PsyEN EDO				
Niveau d'expertise	à consolider	satisfaisant	très satisfaisant	excellent
Partie réservée à l'IEN-IO				
Connaître et appliquer les principes du code de déontologie de la profession de psychologue dans le respect des règles déontologiques de la fonction publique				
Connaître les structures, l'organisation du système éducatif, les dispositifs et les missions des autres personnels				
Connaître les politiques éducatives nationales et académiques et celles dédiées à l'inclusion scolaire de tous les enfants et adolescents				
Apporter une contribution en tant que psychologue à leur mise en œuvre au sein des écoles et établissements d'enseignement et auprès des équipes				
Partie réservée au DCIO				
Analyser les situations éducatives et institutionnelles				
Mettre en place des dispositifs d'écoute, de dialogue, d'échanges autour et selon les besoins des enfants et des adolescents				
Contribuer à la réussite scolaire de tous les élèves selon la nature de leurs besoins				
Prendre part à l'instauration d'un climat scolaire bienveillant et de conditions d'études propices aux apprentissages				
Apporter des éléments de compréhension adaptés à la prise de décision au sein des instances requérant l'avis du PsyEN				
A compléter par l'IEN-IO et le DCIO				
Intervenir auprès des élèves et des étudiants pour un accompagnement spécifique favorisant l'élaboration progressive de leurs projets d'avenir, et de leur accès à l'autonomie				
Apporter leur expertise dans la prise en compte des problématiques spécifiques de l'adolescence et dans la contribution à la réussite scolaire et universitaire				
Participer en collaboration avec les équipes enseignantes à la construction et au suivi des parcours des élèves, des étudiants et des jeunes adultes en retour en formation initiale				
Apporter leur contribution à la réflexion collective du district ou du bassin sur l'orientation et l'affectation				

AVANCEMENT DE GRADE

« L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur » ([art. L522-4 du code général de la Fonction publique](#)). Le corps des agrégés, des certifiés, des P.EPS, des CPE, des PEGC, des PsyEN comporte trois grades : la classe normale, la hors classe, la classe exceptionnelle. Le corps des professeurs de chaires supérieures ne comporte qu'un seul grade. Les avancements de grade sont arrêtés par le recteur pour les personnels affectés en académie, y compris désormais pour les agrégés ([décret n°2024-727 du 6 juillet 2024](#)) et par le ministre pour les personnels gérés par la 29^{ème} base.

Les promus sont reclassés à l'échelon comportant un traitement égal

ou immédiatement supérieur au traitement dont ils bénéficiaient dans leur ancien corps. Leur ancienneté d'échelon est conservée. Cependant quand celle-ci permet un avancement d'échelon dans le grade d'accueil, l'avancement est réalisé mais l'ancienneté acquise dans l'échelon du précédent grade est perdue.

■ Hors-Classe

Depuis la réforme PPCR, on ne peut statutairement accéder à la hors classe lorsque l'on compte, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi (en l'occurrence 2026), au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (alors que l'on était éligible précédemment à ce grade dès que l'on avait atteint le 7^{ème} échelon de la classe normale).

Le barème ne retient que deux critères : l'ancienneté dans la plage d'accueil (de 0 à 160 points) et la valeur professionnelle (de 95 à 145 points). L'évaluation de cette dernière repose sur une appréciation rectorale (*à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent*) qui ne peut être modifiée d'une année sur l'autre, quels que soient les efforts fournis par l'agent, ce qui est particulièrement injuste ([lignes directrices de gestion ministérielles du 16 décembre 2024, annexe 1, II-2-2](#)), comme est injuste la mise en concurrence de personnels évalués selon des procédures différentes (« *stock* » qui n'a pas eu de rendez-vous de carrière, « *flux* » avec des appréciations *Excellent* contingenté à 10%, « *flux* » avec des appréciations *Excellent* contingenté à 30%...).

Le ministère avait annoncé au CSA du 6 mai 2025 que le ratio promu/promouvables qui était de 23% en 2025 ([arrêté du 30 juin 2009](#)) devait passer à 25% en 2026. Il n'est pas certain qu'il tienne parole. Une opposition formulée à l'encontre d'un promu a suffi à lui interdire la promotion, quel que soit son barème. Il n'y a donc aucune assurance que les personnels puissent dérouler une carrière sur deux grades.

■ Classe exceptionnelle

Depuis la mise en œuvre du [décret n°2023-720 du 4 août 2023](#) il n'existe plus deux viviers pour accéder au troisième grade. Désormais sont promouvables tous les agents ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de la hors classe (4^{ème} pour les professeurs agrégés). Ils ne sont plus départagés au barème mais en fonction des avis émis par les chefs d'établissement et les inspecteurs (ou le supérieur hiérarchique pour les personnels affectés à l'université ou détachés dans une autre administration). Ces avis comportent trois degrés : *défavorable, favorable, très favorable*. Les avis défavorable et favorable doivent être motivés. A valeur égale l'administration applique les critères de sélection suivant : ancienneté dans le corps, ancienneté dans le grade, échelon, ancienneté dans l'échelon. Les avis qui ne sont pas pérennes ne peuvent pas faire l'objet de recours ([lignes directrices de gestion ministérielles du 16 décembre 2024 annexe 1, II-2-3.2](#)).

En 2026, les taux de promotion à la classe exceptionnelle ont été fixés à 13,5% des promouvables agrégés et à 9,5% pour les certifiés, les PEPS, les PLP, les CPE, et les PsyEN ([arrêté du 30 juin 2009](#)).

La Position du syndicat

Le SNFOLC revendique la transformation de la hors-classe et de la classe exceptionnelle en échelons supplémentaires de la classe normale afin de lever les obstacles à la progression professionnelle (opposition à la hors classe, contingentement de la classe exceptionnelle, ...), de permettre le bénéfice de l'avantage spécifique d'ancienneté (pris en compte pour les avancements d'échelon et non pour les promotions de grade), de rendre plus favorable la rémunération des heures supplémentaires, et enfin d'améliorer le reclassement des personnels ayant une grande ancienneté dans leur corps d'origine (puisque [l'article 11-2 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951](#) dispose que l'on ne peut être repositionné dans « *grade d'avancement* »).

AVANCEMENT DE CORPS

■ Accès au corps des agrégés

Sont éligibles à un accès au corps des agrégés par liste d'aptitude en 2026

- les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel et les professeurs d'éducation physique et sportive
- âgés de quarante ans au moins au 31 octobre 2025
- et justifiant de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq ans dans leur corps au 31 octobre 2025 ([art. 5 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972](#))

Les ayants droit doivent faire acte de candidature en mettant à jour leur CV et en rédigeant une lettre de motivation via l'application I-Prof. ([lignes directrices de gestion ministérielles du 16 décembre 2024, annexe 1, I-2-1](#)) Le SNFOLC peut vous conseiller pour la rédaction de cette dernière. Le contingent des promotions est limité à une nomination pour sept titularisations des lauréats du concours prononcées l'année précédente dans une discipline ([art. 5 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972](#)).

La sélection des candidats s'effectue en deux temps : ils doivent d'abord faire partie des proposés par leur recteur (en fait par les IA-IPR) puis choisis par le ministre (en fait par l'inspection). Malgré les demandes du SNFOLC, aucun barème n'est prévu pour départager les candidats.

Les promotions prennent effet au 1^{er} septembre de l'année du tableau d'avancement (en l'occurrence 2026). Le reclassement dans le corps d'accueil s'effectue par conversion de l'ancienneté théorique du corps d'origine (voir page 8) en ancienneté théorique dans le corps d'accueil à l'aide des coefficients caractéristiques : 175 pour les agrégés, 145 pour les bi-admissibles, 135 pour les certifiés, PEPS, et PLP conformément aux dispositions de [l'article 9 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951](#).

Nota bene 1 : un ex-bi-admissible devenu hors classe ou classe exceptionnelle perd le bénéfice du coefficient caractéristique 145 ([TA de Châlons-en-Champagne, 3 juillet 2025, n° 2501971](#)).

Nota bene 2 : on ne peut être repositionné que dans le premier grade du corps d'accueil, en l'occurrence la classe normale des agrégés ([article 2 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951](#)) C'est pourquoi lorsque l'on se trouve en fin de carrière, au 5^{ème} échelon de son corps d'origine sans avoir atteint le sommet de la grille de rémunération, les règles de reclassement peuvent rendre peu intéressante une promotion dans le corps des agrégés. Pour des conseils personnalisés contactez le SNFOLC.

■ Accès au corps des professeurs de chaires supérieures

Sont éligibles à l'accès dans le corps des professeurs de chaires supérieures

- les professeurs agrégés ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon de la classe normale au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude.
- ayant assuré pendant au moins deux années scolaires, dans une classe préparatoire aux grandes écoles, un service hebdomadaire de cinq heures dans une même division ou de six heures réparties sur plusieurs divisions, deux de ces divisions au moins correspondant à des programmes d'enseignement différents ([art. 3 du décret n°68-503 du 30 mai 1968](#)).

Désormais, les promouvables doivent se porter candidats à l'adresse candidatures.LA-PCS@education.gouv.fr et compléter leur dossier de candidature qui devrait être fourni en annexe de la note de service relative au calendrier et aux modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2025 d'avancement de grade et de corps.

Les possibilités de nominations sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps. Elles prennent effet entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie ([lignes directrices de gestion ministérielles du 16 décembre 2024, annexe 1, I-2-1](#)).

Les promus sont reclassés à l'échelon comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur au traitement dont ils bénéficiaient dans leur ancien corps.

Nota bene : La durée de passage de la HEA à la HEB est plus longue de 6 mois chez les professeurs de chaires supérieures que chez les professeurs agrégés. Le SNFOLC dénonce cette injustice.

Rémunération

Malgré la forte hausse des prix à la consommation, le gouvernement n'a pas revalorisé le point d'indice de la fonction publique depuis 1^{er} juillet 2023. Il s'est contenté d'ajouter 5 points d'indice brut au 1^{er} janvier 2024 ce qui est loin est de compenser la baisse de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Celle-ci se monte à 31,5% depuis 2000. Pour FO cette paupérisation des agents est inacceptable

La rémunération des fonctionnaires comprend :

<p>Le traitement <i>code 101000</i></p> <p>TB : traitement brut TN : traitement net</p>	<p>A chaque échelon de la grille des différents corps correspond un nombre de points d'indice majoré. Le traitement mensuel est le résultat du nombre de points multiplié par la valeur du point d'indice.</p> <p>Depuis le 1^{er} juillet 2023, la valeur annuelle du point d'indice de la fonction publique est fixé à 59,0734 € (art. 3 du décret n°89-1148 du 24 octobre 1985 modifié). Valeur mensuelle = 4,92 €</p> <p>Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur annuelle du point d'indice, arrondi au centime d'euro le plus proche.</p> <p>Le traitement mensuel est obtenu en divisant le traitement annuel par 12, tronqué au centime d'euro.</p> <p>Comme l'indice majoré d'un professeur certifié au 8^{ème} échelon de la classe normale est de 562, son traitement brut annuel est de 562 x 59,0734 € soit 33 199,2508 arrondi à 33 199,25 et son traitement brut mensuel 33 199,25 / 12 soit 2 766,60 €</p>
<p>L'indemnité de résidence (IR) <i>code 102000</i></p>	<p>Chaque commune est classée dans une zone de salaires depuis le 1^{er} janvier 1963.</p> <p>Communes de Zone 1 : 3 % du TB (une grande partie de l'Île de France mais aussi d'autres régions)</p> <p>Communes de Zone 2 : 1% du TB</p> <p>Communes de Zone 3 : 0 %</p> <p>La zone à laquelle correspond votre commune figure dans la circulaire n° 1996-2B n° 00-1235 du 12 mars 2001.</p>
<p>Supplément familial de traitement (SFT) <i>code 104000</i></p>	<p>Ne pas confondre avec les allocations familiales (versées par la CAF).</p> <p>Le STF comprend une partie fixe et un élément proportionnel du traitement brut, définis en fonction du nombre d'enfants à charge de moins de 20 ans sous réserve que l'enfant ne perçoive pas une rémunération mensuelle nette supérieure à 55% du SMIC brut multiplié par 169 (art. R512-2 du code de la sécurité sociale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 enfant : 2,29 € - 2 enfants : 10,67 € + 3 % du traitement brut mensuel ⁽¹⁾ - 3 enfants : 15,24 € + 8 % du traitement brut mensuel ⁽¹⁾ - par enfant supplémentaire : 4,57 € + 6 % du traitement brut mensuel ⁽¹⁾ <p>Art. 10^{bis} du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985</p> <p><i>(1) Taux plancher du TB: indice majoré 449, taux plafond du TB : indice majoré 717</i></p>
<p>Les indemnités <i>instituées par un texte législatif ou réglementaire</i></p>	<p>Voir pages suivantes les principales primes et indemnités</p>

De ces éléments sont soustraits :

<p>Retenue obligatoire sur le traitement brut</p>	<p>Retenue pour pension civile (code 101050) Taux depuis 2020 : 11,10% du TB (art. 1 du décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010).</p> <p>Contribution Sociale Généralisée (CSG) créée par l'article 127 de la loi de finances pour 1991 n°90-1168 du 29 décembre 1991 (CSG non déductible code 401201, CSG déductible code 401301) - Taux depuis le 1^{er} janvier 2018 : 9,2% (art. L136-8 du code de la Sécurité sociale au lieu de 7,5% précédemment) de 98,25% du TB de l'IR, du SFT, des HS et indemnités. Elle se décompose en</p> <ul style="list-style-type: none"> - CSG non déductible (code 401201), au taux de 2,4 % - CSG déductible code (401301) au taux : 6,8% <p>Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) créée par l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (code 401501) Taux : 0,5% (art. 19) de 98,25 % du TB, de l'IR, du SFT, des HS et indemnités (art. L136-2 du code de la Sécurité sociale).</p>
<p>Retenue obligatoire sur les indemnités</p>	<p>Retenue pour la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) créée par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (code 501080) - Taux : 5 % de la totalité des indemnités et primes dans la limite de 20 % du montant du TB (art. 2 et 3 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004)</p> <p>Transfert primes/points 32,42 € à compter du 1^{er} janvier 2019 (décret n° 2016-588 du 11 mai 2016, note d'information du 10 juin 2016) (code 604970)</p>
<p>Retenue facultative : la mutuelle</p>	<p>Par exemple la MGEN ou la MAGE qui gèrent aussi la Sécurité sociale.</p>
<p>Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu <i>code 558000</i></p>	<p>Art. 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 et ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p>

Grille rémunération au 1^{er} janvier 2024

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut (TMB)	Pension civile	CSG déductible sur le TMB	CSG non déductible sur le TMB	CRDS sur le TMB	Transfert Prime/Points	Indemnité de résidence		Supplément familial de traitement			
									Zone 1	Zone 2	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Par enfants en +
Certifié, P.EPS, PLP, CPE, PsyEN classe normale														
1	444	395	1 944,49	215,83	129,91	45,85	9,55	32,42	58,33	19,44	2,29	77,71	194,03	138,66
2	513	446	2 195,56	243,70	146,68	51,77	10,78	32,42	65,86	21,95	2,29	77,71	194,03	138,66
3	523	453	2 230,02	247,53	148,98	52,58	10,95	32,42	66,90	22,30	2,29	77,71	194,03	138,66
4	542	466	2 294,01	254,63	153,26	54,09	11,26	32,42	68,82	22,94	2,29	79,49	198,76	142,21
5	562	481	2 367,85	262,83	158,19	55,83	11,63	32,42	71,03	23,67	2,29	81,70	204,66	146,64
6	582	497	2 446,62	271,57	163,45	57,69	12,01	32,42	73,39	24,46	2,29	84,06	210,96	151,36
7	619	524	2 579,53	286,32	172,33	60,82	12,67	32,42	77,38	25,79	2,29	88,05	221,60	159,34
8	668	562	2 766,60	307,09	184,83	65,23	13,59	32,42	82,99	27,66	2,29	93,66	236,56	170,56
9	712	595	2 929,05	325,12	195,68	69,06	14,38	32,42	87,87	29,29	2,29	98,54	249,56	180,31
10	763	634	3 121,04	346,43	208,51	73,59	15,33	32,42	93,63	31,21	2,29	104,30	264,92	191,83
11	821	678	3 337,64	370,47	222,98	78,70	16,40	32,42	100,12	33,37	2,29	110,79	282,25	204,82
Certifié, P.EPS, PLP, CPE, PsyEN hors-classe														
1	712	595	2 929,05	325,12	195,68	69,06	14,38	32,42	87,87	29,29	2,29	98,54	249,56	180,31
2	757	629	3 096,43	343,70	206,87	73,01	15,21	32,42	92,89	30,96	2,29	103,56	262,95	190,35
3	815	673	3 313,03	367,74	221,34	78,12	16,27	32,42	99,39	33,13	2,29	110,06	280,28	203,35
4	876	720	3 544,40	393,42	236,80	83,57	17,41	32,42	106,33	35,44	2,29	117,00	298,79	217,23
5	939	768	3 780,69	419,65	252,58	89,14	18,57	32,42	113,42	37,80	2,29	117,29	299,57	217,82
6	995	811	3 992,37	443,15	266,73	94,14	19,61	32,42	119,77	39,92	2,29	117,29	299,57	217,82
7	1015	826	4 066,21	451,34	271,66	95,88	19,97	32,42	121,98	40,66	2,29	117,29	299,57	217,82
Certifié, P.EPS, PLP, CPE, PsyEN classe exceptionnelle														
1	850	700	3 445,94	382,49	230,22	81,25	16,92	32,42	103,37	34,45	2,29	117,29	299,57	217,82
2	903	740	3 642,85	404,35	243,37	85,89	17,89	32,42	109,28	36,42	2,29	117,29	299,57	217,82
3	956	780	3 839,77	426,21	263,21	90,54	18,86	32,42	115,19	38,39	2,29	117,29	299,57	217,82
4	1027	835	4 110,52	456,27	274,62	96,92	20,19	32,42	123,31	41,10	2,29	117,29	299,57	217,82
5	HEA1	895	4 405,89	489,05	294,35	103,89	21,64	32,42	132,17	44,05	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA2	930	4 578,18	508,17	334,81	107,95	22,49	32,42	137,34	45,78	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA3	977	4 809,55	533,86	321,32	113,40	23,63	32,42	144,28	48,09	2,29	117,29	299,57	217,82

Valeur annuelle du point d'indice : 59,0734 € depuis le 1^{er} juillet 2023 ([art. 1^{er} du décret n°2023-519 du 28 juin 2023](#))

Echelonnement indiciaire : [art. 2-1](#) (professeurs de chaires supérieures), [art. 3](#) (CPE), [art. 4](#) (agrégés), [art. 5](#) (certifiés), [art. 7](#) (P.EPS), [art. 10](#) (PLP), [art. 11-1](#) (PsyEN) du décret n° 2017-789 du 5 mai 2017.

Fonctionnaires affectés en outre-mer

Départements d'outre-mer

Le traitement indiciaire, augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial applicable à Paris, est majoré ([décret n°67-600 du 23 juillet 1967](#)).

Guyane : 25% (art. L741-1 du code général de la Fonction publique) avec un complément temporaire de 15% ([décret n°57-87 du 28 janvier 1957](#))

Guadeloupe : 25% (art. L741-1 du code général de la Fonction publique) avec un complément temporaire de 15% ([décret n°57-87 du 28 janvier 1957](#))

Martinique : 25% (art. L741-1 du code général de la Fonction publique) avec un complément temporaire de 15% ([décret n°57-87 du 28 janvier 1957](#))

Mayotte : 40% (art. L741-1 du code général de la Fonction publique)

Réunion : 25% (art. L741-1 du code général de la

[Fonction publique](#)) avec un complément temporaire de 10% ([décret n°57-333 du 15 mars 1957](#)) ce montant étant affecté d'un index de correction fixé à 1,138 par l'[arrêté du 28 août 1979](#) (soit une majoration totale du traitement brut de base de 53,63%)

Communautés d'outre-mer

Coefficient de majoration :

Nouvelle-Calédonie : 1,73 pour les communes de Nouméa, Mont-Dore, Dumbéa et Païta et 1,94 pour les autres communes ([arrêté du 12 février 1981](#))

Polynésie française : 1,84 pour les îles du Vent et 2,08 pour les autres subdivisions ([arrêté du 28 août 1979](#))

Wallis-et-Futuna : 2,05 ([arrêté du 28 juillet 1967](#))

Saint-Pierre-et-Miquelon : 1,40 (majoration du traitement brut de 25% avec indemnité temporaire de 15%) plus une indemnité spéciale compensatrice sur le traitement indiciaire net de 30,67 % ([décret n°78-293 du 10 mars 1978](#) et circulaire n°B-2B-117 du 15 juillet 1981).

Bi-admissibles

Du fait de la réforme PPCR, la grille de rémunération spécifique aux certifiés bi-admissibles et P.EPS biadmissibles à l'agrégation est supprimée. Les fonctionnaires qui en bénéficiaient au 31 août 2017 reçoivent une bonification indiciaire de 4 IM pour le 3^{ème} échelon ; 12 IM pour le 4^{ème} ; 25 IM pour le 5^{ème} ; 33 IM pour le 6^{ème} ; 32 IM pour le 7^{ème} ; 36 IM pour le 8^{ème} ; 45 IM pour le 9^{ème} ; 46 IM pour le 10^{ème} ; 30 IM pour le 11^{ème}.

« Cette bonification d'indice majoré est prise en compte pour déterminer le classement des intéressés lors de leur accès à la hors classe » ([art. 129 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016](#)). Aucun dédommagement n'a été prévu pour la baisse de rémunération de leurs heures supplémentaires. Les professeurs devenus bi-admissibles à partir de septembre 2017 n'ont pas droit à la bonification indiciaire.

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut (TMB)	Pension civile	CSG déductible sur le TMB	CSG non déductible sur le TMB	CRDS sur le TMB	Transfert Prime/ Points	Indemnité de résidence		Supplément familial de traitement			
									Zone 1	Zone 2	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Par enfants en +
Agrégé classe normale														
1	525	455	2 239,86	248,62	149,64	52,81	11,00	32,42	67,19	22,39	2,29	77,86	194,42	138,96
2	591	503	2 476,16	274,85	165,43	58,38	12,16	32,42	74,28	24,76	2,29	84,95	213,33	153,13
3	611	518	2 550,00	283,05	170,36	60,12	12,52	32,42	76,50	25,50	2,29	87,17	219,24	157,57
4	649	547	2 692,76	298,89	179,90	63,49	13,22	32,42	80,78	26,92	2,29	91,45	230,66	166,13
5	698	584	2 874,90	319,11	192,07	67,79	14,12	32,42	86,24	28,74	2,29	96,91	245,23	177,06
6	748	623	3 066,89	340,42	204,89	72,31	15,06	32,42	92,00	30,66	2,29	102,67	260,59	188,58
7	803	664	3 268,72	362,82	218,38	77,07	16,05	32,42	98,06	32,68	2,29	108,73	276,73	200,69
8	869	715	3 519,79	390,69	235,15	82,99	17,29	32,42	105,59	35,19	2,29	116,26	296,82	215,75
9	931	762	3 751,16	416,37	250,61	88,45	18,42	32,42	112,53	37,51	2,29	117,29	299,57	217,82
10	988	805	3 962,84	439,87	264,75	93,44	19,46	32,42	118,88	39,62	2,29	117,29	299,57	217,82
11	1027	835	4 110,52	456,26	274,62	96,92	20,19	32,42	123,31	41,10	2,29	117,29	299,57	217,82
Agrégé hors-classe														
1	931	762	3 751,16	416,37	250,61	88,45	18,42	32,42	112,53	37,51	2,29	117,29	299,57	217,82
2	988	805	3 962,84	439,87	264,75	93,44	19,46	32,42	118,88	39,62	2,29	117,29	299,57	217,82
3	1027	835	4 110,52	456,26	274,62	96,92	20,19	32,42	123,31	41,10	2,29	117,29	299,57	217,82
4	HEA1	895	4 405,89	489,05	294,35	103,89	21,64	32,42	132,17	44,05	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA2	930	4 578,18	508,17	305,86	107,95	22,49	32,42	137,34	45,78	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA3	977	4 809,55	533,86	321,32	113,40	23,62	32,42	144,28	48,09	2,29	117,29	299,57	217,82
Agrégé classe exceptionnelle														
1	1027	835	4 110,52	456,26	274,62	96,92	20,19	32,42	123,31	41,10	2,29	117,29	299,57	217,82
2	HEA1	895	4 405,89	489,05	294,35	103,89	21,64	32,42	132,17	44,05	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA2	930	4 578,18	508,17	305,86	107,95	22,49	32,42	137,34	45,78	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA3	977	4 809,55	533,86	321,32	113,40	23,62	32,42	144,28	48,09	2,29	117,29	299,57	217,82
3	HEB1	977	4 809,55	533,86	321,32	113,40	23,62	32,42	144,28	48,09	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEB2	1018	5 011,39	556,26	334,81	118,16	24,61	32,42	150,34	50,11	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEB3	1072	5 277,22	585,77	352,57	124,43	25,92	32,42	158,31	52,77	2,29	117,29	299,57	217,82

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement mensuel brut (TMB)	Pension civile	CSG déductible sur le TMB	CSG non déductible sur le TMB	CRDS sur le TMB	Transfert Prime/ Points	Indemnité de résidence		Supplément familial de traitement			
									Zone 1	Zone 2	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Par enfants en +
Professeur de chaire supérieure														
1	821	678	3 337,64	370,47	222,98	78,70	16,39	32,42	100,12	33,37	2,29	110,79	282,25	204,82
2	869	715	3 519,79	390,69	235,15	82,99	17,29	32,42	105,59	35,19	2,29	116,26	296,82	215,75
3	931	762	3 751,16	416,37	250,61	88,45	18,42	32,42	112,53	37,51	2,29	117,29	297,61	217,82
4	988	805	3 962,84	439,87	264,75	93,44	19,46	32,42	118,88	39,62	2,29	117,29	299,57	217,82
5	1027	835	4 110,52	456,26	274,62	96,92	20,19	32,42	123,31	41,10	2,29	117,29	299,57	217,82
6	HEA1	895	4 405,89	489,05	294,35	103,89	21,64	32,42	132,17	44,05	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA2	930	4 578,18	508,17	305,86	107,95	22,49	32,42	137,34	45,78	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEA3	977	4 809,55	533,86	321,32	113,40	23,62	32,42	144,28	48,09	2,29	117,29	299,57	217,82
7	HEB1	977	4 809,55	533,86	321,32	113,40	23,62	32,42	144,28	48,09	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEB2	1018	5 011,39	556,26	334,81	118,16	24,61	32,42	150,34	50,11	2,29	117,29	299,57	217,82
	HEB3	1072	5 277,22	585,77	352,57	124,43	25,92	32,42	158,31	52,77	2,29	117,29	299,57	217,82

Calendrier	Paye	Pension
AOÛT	29	30
SEPTEMBRE	27	28
OCTOBRE	27	30

Calendrier	Paye	Pension
NOVEMBRE	28	29
DECEMBRE	20	21

Primes et indemnités

Elles dépendent de votre statut, de votre affectation et de votre service. La plus grande vigilance s'impose quant à leur versement et à leur montant. En cas de blocage, l'intervention du syndicat est indispensable pour faire respecter vos droits.

COMMUNES À TOUS LES CORPS

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE L'AUGMENTATION DE LA CSG

[Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 modifié / Circulaire du 15 janvier 2018](#)

Elle est censée dédommager les personnels de l'augmentation du taux de la CSG, portée de 7,5% à 9,2% à compter du 1^{er} janvier 2018 (voir page 13).

Pour les agents en poste au 31 décembre 2017

[Rémunération brut annuelle perçue en 2017 (soit le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire, les primes et indemnités, les avantages en nature) x 1,6702 – contribution exceptionnelle de solidarité prélevée en 2017] x 1,1053

Pour les agents n'étant pas en poste au 31 décembre 2017

Rémunération brute mensuelle x 0,76%

Chaque année l'indemnité est revalorisée selon le calcul suivant :
(Rémunération brute annuelle N-1 / Rémunération brute annuelle N-2) x Montant initial de l'indemnité N-1

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

[Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 / Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021](#)

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/01/2022	15,00	Mensuel

ATTACHÉES À CERTAINS CORPS

INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE)

Cette indemnité, non soumise à retenues pour pension, est mensualisée depuis novembre 2005 ([décret n°2005-256 du 17 mars 2005](#)).

Elle se compose désormais de trois parts :

► une part fixe payée mensuellement

[Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 art.2](#)

L'attribution de cette part est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes y ouvrant droit, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation des élèves, comprenant notamment la notation et l'appréciation de leur travail et la participation aux conseils de classe.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	2 550	Annuel

► une part modulable versée au professeur principal ou au professeur référent

[Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 art.3 / Arrêté du 19 juillet 2023](#)

La part modulable est allouée aux personnels enseignants désignés à l'article 1^{er} ci-dessus, qui assurent une tâche de coordination tant du suivi des élèves d'une division que de la préparation de leur orientation, en liaison avec les psychologues de l'Éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle », et en concertation avec les parents d'élèves. L'attribution de

cette part est liée à l'exercice effectif de ces fonctions.

Une seule part modulable est allouée par division. Elle n'est attribuée qu'à un seul professeur, désigné avec l'accord de l'intéressé par le chef d'établissement pour la durée de l'année scolaire.

Toutefois, dans les divisions de terminale des lycées d'enseignement général et technique et des lycées professionnels, deux professeurs par division perçoivent chacun une part modulable. En outre, dans des établissements où l'exercice des fonctions définies au premier alinéa ci-dessus comporte des difficultés particulières tenant à l'environnement socio-économique et culturel de l'établissement, deux professeurs par division perçoivent chacun une part modulable. La liste de ces établissements est fixée par le ministre chargé de l'Éducation nationale et le ministre chargé du budget.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	1 308,72	Divisions 6 ^{ème} -5 ^{ème} -4 ^{ème} des collèges et LP - taux annuel
2	01/09/2023	1 497,84	Divisions 3 ^{ème} des collèges et LP - taux annuel
3	01/09/2023	1 497,84	Divisions 1 ^{ère} année CAP-BEP des LP - taux annuel
4	01/09/2023	1 497,84	Divisions de seconde des lycées - taux annuel
5	01/09/2023	1 497,84	Divisions de 1 ^{ère} / terminale des lycées / Autres divisions des LP taux annuel
6	01/09/2023	951,96	Professeurs référents de groupes d'élèves (PRE)

► une part fonctionnelle pour le signataire du « pacte »

[Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 art.3-1](#)

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	1 250	Annuel

INDEMNITÉ DE PROFESSEUR PRINCIPAL AGRÉGÉ

[Décret n°71-884 du 2 novembre 1971 modifié par le décret n°74-501 du 17 mai 1974](#)

Si vous êtes professeur agrégé et professeur principal d'une classe de 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème}, 3^{ème} ou 2^{nde}, vous ne touchez pas la part modulable de l'ISOE mais une indemnité particulière qui n'a pas été revalorisée depuis le 1^{er} septembre 1992.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/1992	1 609,44	Annuel

INDEMNITÉ DE FONCTIONS PARTICULIÈRES CPGE

[Décret n°99-886 du 19 octobre 1999 art. 1](#)

Une indemnité de fonctions particulières, non soumise à retenue pour pension, est allouée aux personnels enseignants qui dispensent hebdomadairement dans les classes préparatoires aux grandes écoles établies dans un lycée relevant du ministre chargé de l'éducation nationale :

- soit au moins huit heures d'enseignement ;

- soit au moins quatre heures d'enseignement devant une même division ; toutefois, les heures accomplies, le cas échéant, devant des groupes d'élèves issus d'une même division ne sont décomptées qu'une fois lorsqu'elles portent sur des programmes d'enseignement

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	1 101,36	Annuel

INDEMNITÉ DE SUJÉTION POUR EFFECTIFS PLÉTHORIQUES

Décret n°2015-477 du 27 avril 2015 / Arrêté du 27 avril 2015

Applicable aux professeurs titulaires comme aux non titulaires, elle a été instituée à la place de l'heure de minoration de service. L'effectif à considérer est celui des élèves présents au 15 octobre de l'année scolaire en cours. L'arrêté du 27 avril 2015 en fixe le taux.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2015	1 250	Annuel

INDEMNITÉ DESTINÉE AUX ENSEIGNANTS ASSURANT AU MOINS 6 HEURES DE SERVICE HEBDOMADAIRE DANS LES CLASSES DE 1^{ÈRE} ET DE TERM. DE LA VOIE PROFESSIONNELLE ET DANS LES CLASSES PRÉPARANT À UN CAP

Décret n°2015-476 du 27 avril 2015 / Arrêté du 6 juillet 2015

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2015	300	Annuel

PRIME D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

Décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 / Arrêté du 5 décembre 2020

Elle est attribuée aux PsyEN et aux enseignants stagiaires et titulaires qui exercent des missions d'enseignement à l'exception des professeurs documentalistes et des CPE. Les contractuels la perçoivent sous réserve de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, ou à durée déterminée d'une durée d'au moins un an ou de contrats successifs d'une durée cumulée d'au moins un an sous réserve que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Les personnels qui exercent à temps partiel ou à temps incomplet perçoivent la prime à taux plein.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/01/2021	176	Annuel

INDEMNITÉ D'EXAMEN ET CONCOURS

Décret n°2010-235 du 5 mars 2010 / Arrêté du 13 avril 2012 / Décret n°2021-1052 du 5 août 2021 / Arrêté du 5 août 2021

	TAUX 1	TAUX 2	TAUX 3	TAUX 4	TAUX 5
Diplômes ou certificats concernés	DNB CFG	Brevet professionnel	Baccalauréat (sauf correction de copie) Concours généraux des lycées et métier Brevet de technicien	Diplôme de compétence en langue	Correction de copie au Baccalauréat
Correction de copie	0,75 € la copie	1,10 € la copie	1,73 € la copie	2,47 € la copie	5 € la copie
Epreuve orale ou pratique	4,11 € l'heure	5,49 € l'heure	9,60 € l'heure	13,72 € l'heure	
Epreuve orale facultative ou épreuve ponctuelle d'EPS	75% du taux horaire de l'épreuve orale ou pratique par heure				

INDEMNITÉ POUR LES PERSONNELS ENSEIGNANTS EXERÇANT DANS CERTAINES STRUCTURES DE L'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ

Décret n° 2017-964 du 10 mai 2017 / Arrêté du 10 mai 2017

Y sont éligibles les collègues assurant un service effectif en SEGPA, ERA, ULIS. Le montant annuel de l'indemnité est fixé à **1 765 €** pour l'année. Elle est versée mensuellement et n'est pas cumulable avec l'indemnité « forfaitaire pour sujétions spéciales attribuée aux personnels exerçant dans des classes destinées aux enfants et adolescents déficients et inadaptés » régie par le décret n° 68-601 du 5 juillet 1968.

INDEMNITÉ POUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ TITULAIRE D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE SPÉCIALISÉE

Décret n°2017-966 du 10 mai 2017 / Arrêté du 10 mai 2017

Versée aux personnels enseignants assurant au moins un demi-service sur tout poste ou emploi requérant une certification professionnelle spécialisée.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2017	844,19	Annuel

INDEMNITÉ DE FONCTION DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Décret n°2019-1440 du 23 décembre 2019 / Arrêté du 23 décembre 2019

Indemnité versée aux enseignants et CPE détenteurs du Certificat de Professionnalisation en matière de Lutte contre le Décrochage Scolaire (CPLDS) assurant au moins un demi-service sur tout poste ou emploi requérant une telle qualification.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2017	844,19	Annuel

INDEMNITÉ DE SUIVI DES APPRENTIS

Décret n° 99-703 du 3 août 1999 / Arrêté du 3 août 1999 modifié

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	2 550,00	Annuel

INDEMNITÉ D'ENSEIGNEMENT EN MILIEU PÉNITENTIAIRE

Décret n° 71-685 du 18 août 1971 / Arrêté du 28 août 2015 modifié

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	4 130,63	Annuel

INDEMNITÉ DE SUJÉTION PARTICULIÈRE FONCTIONS DE DOCUMENTATION

Décret n° 91-467 du 14 mai 1991 / Arrêté du 14 mai 1991 modifié

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	2 550	Annuel

INDEMNITÉ DES DIRECTEURS DÉLÉGUÉS AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNOLOGIQUES

Décret n° 91-1259 du 17 décembre 1991 / arrêté du 24 novembre 2015 modifié

	Effectif des sections	Taux annuel en euros
	sections comportant moins de 400 élèves	5 917
	sections comportant de 400 à 1 000 élèves	6 740
	sections comportant plus de 1 000 élèves	7 563

INDEMNITÉ ALLOUÉE AUX TUTEURS DE STAGIAIRES DU 2ND DEGRÉ

Décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 / Arrêté du 8 septembre 2014

L'indemnité prévue pour les personnels enseignants du second degré et pour les personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires dont le plafond avait été fixé à 2 000 euros par l'arrêté du 24 août 2010 a été ramenée à 1 250 € depuis le 1^{er} septembre 2014 (arrêté du 8 septembre 2014).

Lors du CTM du 9 juillet 2014, la FNEC-FP-FO a voté contre cette

mesure qui s'inscrit dans la politique générale d'austérité et traduit une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des professeurs.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2014	1 250	Annuel

INDEMNITÉ ALLOUÉE AUX TUTEURS DE CONTRACTUELS ALTERNANTS

[Décret n°2010-235 du 5 mars 2010 / Arrêté du 7 mai 2012 / Note de service DGRH B1-3 du 10 septembre 2021](#)

Le taux de rémunération du tuteur établissement fixé à **800 €** par étudiant, est fractionnable, le cas échéant, entre deux tuteurs.

ALLOCATION POUR LES ENSEIGNANTS SUIVANT UNE FORMATION PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

[Décret n° 2019-935 du 6 septembre 2019 / Arrêté du 6 septembre 2019](#)

Taux horaire de 20 euros bruts, dans la limite d'un montant plafond de 60 euros par demi-journée et de 120 euros par journée.

INDEMNITÉ FORFAITAIRE EN FAVEUR DES PERSONNELS D'ÉDUCATION

[Décret n°91-468 du 14 mai 1991 / Arrêté du 24 novembre 2015 modifié](#)

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2023	2 743,97	Annuel

INDEMNITÉ DE FONCTION DES PSYEN EDO

[Décret n°2017-1552 du 10 novembre 2017 / Arrêté du 10 novembre 2017 modifié](#)

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	1/01/2024	3 338,16	Annuel

INDEMNITÉ DE CHARGE ADMINISTRATIVE POUR LES DCIO

[Décret n°71-847 du 13 octobre 1971](#)

Le taux moyen est fixé à 1 023.85 € et le taux maximum de l'indemnité est fixé à 2 465,86 €.

LIÉES AUX DÉPLACEMENTS ET AUX CONDITIONS GÉOGRAPHIQUES PARTICULIÈRES

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE DE REMPLACEMENT (ISSR)

[Décret n° 89-825 du 9 novembre 1989 art.2 / Arrêté du 27 août 2022](#)

L'indemnité prévue à l'article 1^{er} ci-dessus est due aux intéressés à partir de toute nouvelle affectation en remplacement, à un poste situé en dehors de leur école ou de leur établissement de rattachement. Toutefois, l'affectation des intéressés au remplacement continu d'un même fonctionnaire pour toute la durée d'une année scolaire n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité. L'indemnité est attribuée jusqu'au terme de chaque remplacement assuré.

L'indemnité de Sujétion Spéciale pour le Remplacement défraie le TZR qui la perçoit de tous les frais engagés pour un remplacement et d'une manière générale, de toutes les contraintes liées aux fonctions de remplaçant. Elle est désormais désindexée de la valeur du point d'indice.

Elle est due pour toute affectation en remplacement ponctuel ou en suppléance d'une durée inférieure à l'année scolaire dans un établissement différent de l'établissement de rattachement.

La [circulaire DAF C1 n° 09-166 du 24 avril 2009](#) précise qu'en cas de remplacements successifs à compter du 1^{er} septembre par le même fonctionnaire sur le même établissement, l'ISSR est due pour tous les remplacements sauf pour le dernier qui amène le TZR à terminer l'année scolaire. Cependant, selon la Cour Administrative d'Appel de Paris « *il n'est pas allégué [que cette circulaire] aurait une valeur réglementaire, [et que dès lors elle] ne peut utilement être opposé[e] par [un] requé-*

rant à l'encontre d'une décision administrative devant le juge administratif » ([CAA de Paris, 30 décembre 2016, req. n°15PA00654](#)).

L'ISSR n'est pas versée pendant les vacances scolaires ni les congés de maladie. Autrefois accordée pour les dimanches, les jours fériés, et les jours d'absence pour stage ou pour congé syndical durant la suppléance, l'ISSR est désormais payée au prorata des jours de remplacement effectivement travaillés. Elle est due à taux plein, quelle que soit la quotité de service effectuée. Elle n'est pas imposable si on ne déclare pas de frais réels. Dans le cas contraire, il faut la déclarer comme faisant partie des revenus. Si, pour des raisons pratiques, le versement de l'ISSR est calculé en fonction de la distance kilométrique entre la résidence administrative (établissement de rattachement) et le lieu de remplacement, elle reste une indemnité de remplacement, donc forfaitaire.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/01/2022	15,94	moins de 10 km
3	01/01/2022	21,04	de 10 à 19 km
5	01/01/2022	26,16	de 20 à 29 km
7	01/01/2022	30,87	de 30 à 39 km
9	01/01/2022	36,86	de 40 à 49 km
17	01/01/2022	42,89	de 50 à 59 km
18	01/01/2022	49,24	de 60 à 80 km
19	01/01/2022	7,34	tranche supplémentaire de 20 km

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DU PRIX DES TITRES D'ABONNEMENT

[Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 / Circulaire du 22 mars 2011 / Décret n° 2023-812 du 21 août 2023](#)

A compter du 1^{er} septembre 2023, l'employeur public prend en charge la 75 % du tarif des abonnements. L'indemnité est cumulable avec l'ISSR lorsque l'indemnisation ne porte pas sur le même parcours ([Lettre DAF C1 n°170153 du 8 septembre 2017](#)).

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

[Décret n°2020-543 du 9 mai 2020 / Arrêté du 9 mai 2020 modifié](#)

Pour les agents qui se déplacent en cycle ou en covoiturage entre leur domicile et leur lieu de travail.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/01/2022	100	Entre 30 et 59 jours - forfait annuel
2	01/01/2022	200	Entre 60 et 99 jours - forfait annuel
3	01/01/2022	300	Au moins 100 jours - forfait annuel

FRAIS DE DÉPLACEMENT

[Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 3 / Arrêté du 3 juillet 2006 modifié](#)

A chaque fois que vous êtes amené(e) à quitter, pour raison de service, votre commune de résidence administrative, hors de votre résidence privée, vous avez droit à un remboursement quotidien sur la base d'un aller et retour du tarif SNCF 2^{ème} classe. Constituent une seule et même commune, toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs.

Ce dispositif concerne aussi les personnels en complément de service, les TZR en affectation à l'année hors résidence administrative, les convocations à des stages divers.

Attention ! Ils ne sont donc pas cumulables avec l'ISSR. Pour en bénéficier, il faut remplir mensuellement un formulaire par l'établissement d'affectation (ce formulaire se trouve généralement sur le site du rectorat) ou saisir ces frais par l'application Chorus-DT.

Les frais de déplacement remboursés sont exclus des frais réels pour les impôts. Vous ne pourrez donc pas déclarer les kilomètres effectués.

Or, le remboursement des frais de déplacement n'est pas toujours aussi avantageux que le décompte des kilomètres aux frais réels.

Remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas*

Conditions : se trouver en mission pendant la totalité de la période comprise entre 11 et 14 heures, pour le repas de midi, et entre 18 et 21 heures, pour le repas du soir. Le montant forfaitaire est fixé à 20,00 € par repas ([art. 1^{er} de l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié](#)). L'indemnité est réduite de moitié lorsque le repas est pris dans un restaurant administratif ([art. 9 de l'arrêté du 20 décembre 2013](#)).

Remboursement forfaitaire des frais d'hébergement*

Il faut se trouver en mission pendant la totalité de la période comprise entre zéro et cinq heures, pour la chambre et le petit-déjeuner. Le montant forfaitaire est fixé à 90 € en province, 120 € dans les grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris et 140 € dans la commune de Paris. Pour les DOM et l'étranger, contacter le syndicat ou la fédération.

*Les tarifs sont différents en cas de stage de formation initiale ou continue (contacter FO).

INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

[Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 / Arrêté du 26 novembre 2001](#)

Vous avez droit à une indemnité de changement de résidence à taux plein (100%) en cas de mutation dans le cadre d'une mesure de carte scolaire, ou de réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée dans une résidence administrative différente de celle antérieure au congé (sous réserve de raisons de santé reconnues par le conseil médical), ou de réaffectation à l'issue d'un congé de formation dans une résidence différente de la résidence antérieure.

Vous avez droit à une indemnité de changement de résidence réduite de 20 % en cas de mutation à votre demande après au moins trois ans dans le premier poste ou cinq dans les suivants. En cas de rapprochement de conjoints aucune condition de durée n'est exigée.

Le montant est calculé en fonction de la formule :

$I = 568,94 + (0,18 \times VD)$ - si le produit VD est égal ou inférieur à 5 000

$I = 1\,137,88 + (0,07 \times VD)$ - si le produit VD est supérieur à 5 000

I est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en euros ; D est la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route ; V est le volume du mobilier transporté, fixé forfaitairement ainsi qu'il suit, en mètres cubes : 14 pour l'agent, 22 pour le conjoint, 3,5 par enfant ou ascendant à charge.

INDEMNITÉ DE DIFFICULTÉ ADMINISTRATIVE

[Décret n°46-2320 du 17 septembre 1946 / Circulaire n°F3-38 du 28 mai 1958](#)

Cette indemnité annuelle de 24,44 € (si votre indice brut de rémunération était inférieur ou égal à 950) ou de 36,59 € (indice brut supérieur à 950) qui vous était versée si votre la résidence administrative était située dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle a été supprimée par le gouvernement en 2025 (Réponse à la question écrite n°0338 publiée au [JO Sénat du 24 avril 2025, p. 2037](#))

PRIME DE FIDÉLISATION

[Décret n°2020-1299 du 24 octobre 2020 / Arrêté du 24 octobre 2020](#)

La prime, entrée en vigueur pour les personnels de l'Éducation nationale à la rentrée scolaire 2010 des élèves, pour une durée de 10 ans, est versée en une seule fois, au terme des cinq années continues de services effectifs dans le département de la Seine-Saint-Denis.

Une interruption de fonctions égale ou inférieure à quatre mois ne fait pas perdre la durée antérieurement acquise. La prime ne peut être perçue qu'une seule fois. Pour plus d'informations, contacter le SNFOLC 93.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	02/09/2020	10 000	Prime de fidélisation

PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

[Décret n°89-259 du 24 avril 1989](#)

Elle vous est due si :

- vous êtes affecté(e) pour la première fois comme titulaire sur poste

dans les académies de Paris, Créteil, Versailles ou dans une commune de l'agglomération de Lille,

- l'indice brut du 1^{er} échelon de votre grade est inférieur à 445 et le dernier échelon de la classe normale, inférieur à l'indice brut 821 ([décret n°89-259 du 24 avril 1989 modifié art. 1^{er}](#)).

- vous (ou votre conjoint) n'êtes pas logé(e) par nécessité ou utilité de service par l'administration ([décret n°89-259 du 24 avril 1989](#)). Son montant est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice 500 brut (soit indice majoré 436 appréciés à la date de la prise effective de fonctions dans l'une des communes susvisées).

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/01/2024	2 210,72	Zone 1 (indice but 500 +ind.+ Résidence 3%)
2	01/01/2024	2 167,79	Zone 2 (indice but 500 +ind.+ Résidence 1%)
3	01/01/2024	2 146,33	Zone 3 (indice but 500)

PRIME SPÉCIFIQUE D'INSTALLATION (DOM)

[Décret n°2001-1225 du 20 décembre 2001 art. 1^{er}](#)

En tant que fonctionnaire de l'Etat ou magistrat, titulaire ou stagiaire, vous avez droit à la prime spécifique d'installation

- si alors que vous êtes affecté(e) dans un département d'outre-mer, vous recevez une première affectation en métropole à la suite d'une mutation ou d'une promotion, et y accomplissez une durée minimale de quatre années consécutives de services,

- ou si alors que votre résidence familiale se situe dans un département d'outre-mer, vous êtes affecté(e) en métropole à la suite de votre entrée dans l'administration, et y accomplissez une durée minimale de quatre années consécutives de services.

Cette prime n'est pas cumulable avec la prime spéciale d'installation instituée par le [décret n°89-259 du 24 avril 1989](#) en faveur de certains personnels

La prime spécifique d'installation est égale à 12 mois du traitement indiciaire de base de l'agent et payable en 3 fractions égales :

- la 1^{ère} lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouveau poste,
- la 2^{ème} au début de la 3^{ème} année de service,
- la 3^{ème} au bout de 4 années de service.

INDEMNITE COMPENSATRICE POUR FRAIS DE TRANSPORTS HAUTE-CORSE , CORSE DU SUD

[Décret n° 89-537 du 3 août 1989 / Arrêté du 17 février 2012](#)

Bénéficiaire	Date d'ouverture	Euros	Libellé
Agent seul ou lié avec un conjoint percevant aussi cette indemnité	28/02/2012	1 076,84	Annuel
Agent dont le conjoint ne perçoit pas cette indemnité	28/02/2012	1 206,62	Annuel
Majoration par enfant	28/02/2012	92,67	Annuel

INDEMNITÉ PARTICULIÈRE DE SUJÉTION GÉOGRAPHIQUE (ISG)

[Décret n°2013-314 du 15 avril 2013 / Arrêté du 15 juillet 2014](#)

Elle vous est due si vous êtes fonctionnaire de l'État, titulaire ou stagiaire, affecté(e) en Guyane, à St-Martin, à St-Pierre-et-Miquelon, à St-Barthélemy ou à Mayotte y accomplissant une durée minimale de 4 années consécutives de services et dont la précédente résidence administrative était située hors de la Guyane, de St-Martin, de St-Pierre-et-Miquelon ou de St-Barthélemy. Son montant est de 6 mois (St-Pierre-et-Miquelon et St-Barthélemy), 14 mois (à St-Martin et en Guyane sur les communes de Awala-Yalimapo, Cayenne, Iracoubo, Kourou, Macouria, Mana, Matoury, Montsinery-Tonnegrande, Rémire-Montjoly, Roura, St-Laurent-du-Maroni, Sinnamary), 18 mois (en Guyane sur les communes d'Apatou, Camopi, Grand-Santi, Maripasoula, Ouanary, Papaïchton, Régina, St-Elie, St-Georges, Saül) ou 20 mois (Mayotte) du traitement indiciaire de base.

LIÉES AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE FORMATION (IFF)

Décret n° 2014-1021 du 8 septembre 2014 / Arrêté du 8 septembre 2014 modifié

Versée aux stagiaires chargés d'un demi service d'enseignement dont la commune du lieu de formation est distincte de la commune de leur école ou établissement d'affectation et de la commune de leur résidence familiale.

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/01/2022	1 100	Annuel

INDEMNITÉ ALLOUÉE AUX ENSEIGNANTS ET CPE STAGIAIRES

Décret n° 2022-14 du 6 janvier 2022 / Arrêté du 19 juillet 2023

L'arrêté du 19 juillet 2023 a annulé l'arrêté du 6 janvier 2022 qui prévoyait un montant annuel de 1 200 €.

PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Décret n° 2008-926 du 12 septembre 2008

Vous devez en bénéficier si vous êtes titularisé(e) une première fois, dans un corps de fonctionnaires enseignants du second degré, dans celui des PsyEN et que vous êtes affecté(e) dans un établissement ou un service relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale. Versée en deux fois, un premier versement au mois de novembre (750€) et un autre au mois de février (750€), elle est cumulable avec la prime spéciale d'installation. Le décret n°2014-1007 du 4 septembre 2014 en a réduit le nombre des bénéficiaires (notamment les contractuels) en excluant désormais les collègues qui, préalablement à leur nomination, ont exercé des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation pendant une durée supérieure à trois mois.

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 / Arrêté du 12 mars 2021 modifié

Vous avez droit à cette prime si vous êtes personnel enseignant, CPE relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale ou PsyEN appartenant au premier grade de votre corps et que vous n'exercez pas intégralement vos fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur.

Echelon	Date d'ouverture	Montant annuel	Libellé
1	01/09/2023	2 130	Annuel
2	01/09/2023	2 980	Annuel
3	01/09/2023	3 370	Annuel
4	01/09/2023	3 180	Annuel
5	01/09/2023	2 880	Annuel
6	01/09/2023	2 500	Annuel
7	01/09/2023	1 500	Annuel
8	01/09/2023	400	Annuel
9	01/09/2023	400	Annuel

GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 / Arrêté du 11 août 2023

Elle vous était attribuée si l'évolution de votre traitement brut était inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Au nom de la réduction des déficits budgétaires, elle n'a pas été reconduite en 2024 et en 2025. Elle ne le sera sans doute pas non plus en 2026.

INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié / Arrêté du 26 février 2019

L'IDV peut être attribuée aux fonctionnaires qui souhaitent démissionner de la Fonction publique et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 48 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 dans le cadre d'une opération de restructuration prévue par arrêté ministériel ou dont l'emploi est supprimé. La loi Dussopt n° 2019-828 dite de transformation de la Fonction publique a supprimé la possibilité d'en bénéficier pour créer une entreprise, renvoyant cette situation au dispositif de rupture conventionnelle, c'est-à-dire à la gestion des « ressources humaines » organisée par le rectorat et donc de son budget. Cette demande est impossible pour les agents se situant à deux années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension.

La demande de démission ne doit être envoyée qu'à compter de la réception de la réponse positive de l'administration à la demande préalable de bénéfice de l'indemnité de départ volontaire.

Avant toute décision, l'aide et les conseils du syndicat sont indispensables. Le montant de l'IDV ne peut excéder une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle que vous avez perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de votre demande de démission. Il est calculé en fonction de votre ancienneté dans le cadre des fourchettes suivantes :

Ancienneté de l'agent	Montant minimum de l'IDV en % du plafond de l'indemnité	Montant maximum de l'IDV en % du plafond de l'indemnité
Moins de 10 ans	0	25
Plus de 10 ans	25	50

INDEMNITÉ SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Ancienneté	Montant minimum de l'indemnité
Jusqu'à 10 ans	Un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 ans à 15 ans	Deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 ans à 20 ans	Un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 ans à 24 ans	Trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le montant maximum de votre indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de votre rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté. La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle que vous avez perçue au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

CAPITAL DÉCÈS

Art. 1 et 2 du décret n° 2021-176 du 17 février 2021

Le montant du capital décès d'un fonctionnaire titulaire en activité versé à ses ayants droit dépend de l'âge de l'agent.

Age du fonctionnaire décédé	Montant du capital décès
Moins de l'âge légal de départ à la retraite	Dernière rémunération brute annuelle, indemnités accessoires comprises (traitement correspondant à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès)
Âge légal de départ à la retraite et plus	Le quart de la dernière rémunération brute annuelle, indemnités accessoires comprises (traitement correspondant à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès)

LIÉES À L'ÉDUCATION PRIORITAIRE ET À LA POLITIQUE DE LA VILLE

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE RÉSEAU D'ÉDUCATION PRIORITAIRE RENFORCÉ (ISS REP+)

Décret n°2015-1087 du 28 août 2015 art. 1^{er} / Arrêté du 28 août 2015 modifié art. 1^{er} / Circulaire du 30 juin 2021
Elle est allouée aux personnels enseignants, aux CPE, aux personnels de direction, aux personnels administratifs et techniques exerçant dans les écoles ou établissements relevant du programme « REP+ », dont la liste est fixée par l'arrêté du 1^{er} août 2018, modifié par les arrêtés des 4 février 2019, 23 juillet 2020, 1^{er} juillet 2021, du 19 juillet 2022 et du 15 juillet 2024. Elle se compose de 2 parts :

► Une part fixe

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2021	5 114	Annuel

► Une part modulable (mais dont le montant attribué est identique pour tous les agents d'un même établissement ou d'une même école)

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2021	234	pour 25% des agents concernés de l'académie Annuel
2	01/09/2021	421	pour 50% des agents concernés de l'académie Annuel
3	01/09/2021	702	pour 25 % des agents concernés de l'académie Annuel

Cette indemnité est exclusive de l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre du classement d'un établissement comme sensible en application de l'article 3 du décret n°93-55 du 15 janvier 1993 et prévue par le décret n° 2002-828 du 3 mai 2002.

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE RÉSEAU D'ÉDUCATION PRIORITAIRE (ISS REP)

Décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 art. 6 / Arrêté du 28 août 2015 modifié art. 2

Une indemnité de sujétion spéciale est allouée aux personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direc-

tion, aux personnels administratifs et techniques, aux PsyEN exerçant dans les écoles ou établissements relevant du programme « REP ». La liste des établissements REP est fournie en annexe de l'arrêté ministériel du 24 juillet 2018, modifié par les arrêtés des 1^{er} septembre 2019, 23 juillet 2020 et du 19 juillet 2022 et du 15 juillet 2024..

Code	Date d'ouverture	Euros	Libellé
1	01/09/2015	1 734	Annuel

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Décret n°2002-828 du 3 mai 2002 / Arrêté du 3 mai 2002 / Circulaire no 94-243 du 5 octobre 1994

En application de l'art. L712-13 du code général de la Fonction publique « le fonctionnaire occupant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulières peut se voir attribuer à ce titre une nouvelle bonification indiciaire. » A ce titre vous êtes personnel enseignant, d'éducation, de documentation, PsyEN EDO, titulaire ou stagiaire (CAA de Lyon, 7 décembre 2001 req. n° 01LY00251) vous êtes éligible à 30 points de NBI dès lors que vous accomplissez l'intégralité de vos obligations de service dans un des 169 « établissements sensibles » (voir la notice du décret n° 2015-1088 du 28 août 2015). Celle-ci n'étant pas cumulable avec l'ISS REP (ou l'ISS REP +), au cas où vous satisferiez les conditions d'attribution de l'une et de l'autre, l'administration retiendra la plus favorable (-).

Au 1^{er} juillet 2023, la valeur annuelle du point d'indice étant de 59,0734 € (voir page 13) elle représente 1 772,20 € par an.



Cumul d'activités

L'article L123-1 du code général de la Fonction publique dispose que « l'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit » sauf dérogations prévues aux art. L123-2 à L123-8.

Activités pouvant s'exercer librement

- Production des œuvres de l'esprit (art. L123-2 du code général de la Fonction publique)
- Professions libérales qui découlent de la nature des fonctions d'enseignant (art. L123-3 du même code)

Activités pouvant faire l'objet d'une autorisation de cumul au titre de l'art. L123-7

L'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 en fixe la liste :

- 1° Expertise et consultation ;
- 2° Enseignement et formation ;

- 3° Activité à caractère sportif ou culturel ;
- 4° Activité agricole ;
- 5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale ;
- 6° Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint ;
- 7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- 8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
- 9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;
- 10° Services à la personne ;
- 11° Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Procédure

La demande d'autorisation de cumul, formulée sur Colibris est transmise pour validation à l'employeur secondaire puis transmise au chef d'établissement qui la retourne au service de gestion avec son avis. Conformément à l'article 1^{er}-12 de l'arrêté du 9 août 2004, c'est le recteur d'académie qui a compétence pour accorder l'autorisation.

Heures supplémentaires

Circulaire du 17 novembre 1950 : « un fonctionnaire effectue un service supplémentaire lorsqu'au cours d'une semaine, le nombre d'heures effectuées est supérieur à celui dont sont redevables les fonctionnaires de son grade. » Si le dépassement est régulier pendant la durée de l'année scolaire, c'est une HSA. S'il est occasionnel, c'est une HSE. L'HSA figure sur le VS (l'état de ventilation de service hebdomadaire du professeur), ce qui n'est pas le cas de l'HSE. La défiscalisation des heures supplémentaires a été partiellement rétablie par le **décret n°2019-133 du 25 février 2019** dans la limite de 7 500 € par an (**art. 81 quater du code général des impôts**).

HEURE SUPPLÉMENTAIRE ANNÉE (HSA)

Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié art. 2 / Circulaire du 17 novembre 1950

Combien d'HSA peut-on vous imposer ?

« Dans l'intérêt du service, les professeurs agrégés, certifiés, les PLP et P.EPS peuvent être tenus d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, deux heures supplémentaires hebdomadaires en sus de leur maximum de service » (**art. 4 du décret n°2014-940 du 20 août 2014 modifié**). En cas d'empêchement pour raison de santé, ne pas hésiter à fournir à l'administration un certificat médical.

Ces deux HSA ne peuvent pas être portées à 2,5 en raison des pondérations. Dans un **arrêt du 23 mars 2016 n° 391265**, le Conseil d'Etat a en effet annulé la disposition suivante de la **circulaire n°2015-057 du 29 août 2015** : « lorsque l'application des pondérations donne lieu à l'attribution d'au plus 0,5 heure supplémentaire, l'enseignant pourra être tenu d'effectuer, en sus, une heure supplémentaire entière. » Les PEGC et les professeurs documentalistes n'ont pas obligation statutaire d'assurer des heures supplémentaires hebdomadaires en sus de leur obligation réglementaire de service (**circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015**).

Rémunération

L'HSA est une indemnité annuelle. Son taux est lié au corps (agrégé, certifié...), au grade (classe normale, hors-classe...) et à l'obligation de service mais non à l'échelon. La première HSA bénéficie d'un taux majoré de 20%. Pour les hors-classe (à l'exception de ceux donnant tout leur service en CPGE, voir l'**art. 3 du décret n° 50-1253**), le taux est majoré de 10 % sur toutes les heures supplémentaires. Cette somme est versée sur 9 mois (d'octobre à juin). C'est le VS qui conditionne le versement.

Une retenue forfaitaire égale au 1/270^{ème} de la totalité de la rémunération annuelle due au titre de l'HSA est opérée par journée d'absence, sauf en cas de mission non rémunérée et d'absence pour participation à un conseil de discipline, à une CAP, un CSA,... Pour plus de précisions, contacter le syndicat.

Taux annuel de l'HSA = 9/13 x (traitement moyen annuel brut) / (maximum de service).

Taux horaire de l'HSA = 1/36 du taux annuel.

Catégorie	ORS	Montant annuel de l'HSA	
		1 ^{ère} HSA 1,2 x (taux annuel de base)	2 ^{ème} HSA Et au-delà
Chaires sup	8h	4 640,78	3 867,32
Agrégé HC/CE	15h	2 321,31	1 934,43
Agrégé CN	15h	2 110,28	1 758,57
Agrégé d'EPS HC/CE	17h	2 048,22	1 706,85
Agrégé d'EPS CN	17h	1 862,02	1 551,68
Certifiés PLP HC/CE	18h	1 609,02	1 340,85
Certifiés PLP CN	18h	1 462,75	1 218,96
P.EPS HC/CE	20h	1 448,12	1 206,77
PEGC HC/CE	18h	1 316,47	1 097,06
P.EPS CN	20h	1 333,10	1 110,92

HEURE SUPPLÉMENTAIRE EFFECTIVE (HSE)

Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 art. 5

Elle est payée à l'heure effectivement faite dans le cadre d'un dépassement occasionnel de l'horaire hebdomadaire. En principe, elle n'est pas obligatoire. Il convient d'avoir l'accord écrit du chef d'établissement avant d'effectuer les activités rémunérées en HSE.

Les enseignants exerçant des fonctions de documentation et les CPE ne peuvent pas bénéficier d'heures supplémentaires d'enseignement.

Taux HSE = taux horaire de l'HSA x 1,25

Catégorie	ORS	Montant annuel de l'HSE
		Taux horaire
Chaires sup	8h	134,28
Agrégé HC/CE	15h	67,17
Agrégé CN	15h	61,06
Agrégé d'EPS HC/CE	17h	59,27
Agrégé d'EPS CN	17h	53,88
Certifiés PLP HC/CE	18h	46,56
Certifiés PLP CN	18h	42,32
P.EPS HC/CE	20h	41,90
PEGC HC/CE	18h	38,09
P.EPS CN	20h	38,57

HEURES D'INTERROGATION

Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 art. 3

« Les heures d'interrogation effectuées dans les classes préparatoires aux grandes écoles sont toujours décomptées à l'unité. Elles sont rétribuées à raison du trente-sixième du tarif annuel de l'heure supplémentaire, tel qu'il résulte des dispositions du présent décret, ce tarif étant réduit de 25 % ».

Professeur de chaire supérieure		Autre professeur	
ORS de la classe	Montant	ORS de la classe	Montant
8h	80,57	8h	68,69
9h	71,62	9h	61,06
10h	64,46	10h	54,96
11h	58,60	11h	49,96

ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF

AEd = 15,99 € par vacation. CPE et documentalistes = 30 € Enseignants = en HSE (**décret n° 96-80 du 30 janvier 1996**).

Il a été supprimé à la rentrée 2015 dans les établissements qui ne relèvent pas de l'éducation prioritaire.

Prestations familiales

L'action sociale concerne tous les personnels de l'Éducation nationale.
FO siège dans les comités académiques et départementaux d'action sociale.
Les représentants FO défendent les dossiers qui leur sont transmis.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Elles sont dues aux personnes ayant au moins deux enfants de moins de 20 ans à charge. Les taux au 1^{er} avril 2025 (avant retenue CRDS de 5%) sont fixés par l'instruction interministérielle [n°DSS/2B/2025/38 du 17 mars 2025](#) en fonction des revenus.

- ▶ pour deux enfants : **37,95 € ; 75,90 € ; 151,80 €**
- ▶ pour trois enfants : **86,57 € ; 173,15 € ; 346,29 €**
- ▶ par enfant supplémentaire : **48,62 € ; 97,25 € ; 194,49 €**. S'ajoute une majoration lorsque le second enfant a plus de 14 ans (**de 18,97 € ; 37,95 € ou 75,90 €**). Enfin pour les familles d'au moins trois enfants, une allocation forfaitaire provisoire peut être versée pour un enfant de 20 ans jusqu'au mois précédant son 21^{ème} anniversaire (**de 24,00 € ; 47,99 € ou 95,98 €**).

PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

Une prime à la naissance ou à l'adoption

Cette prime est versée, avant la fin du dernier jour du 2^{ème} mois suivant la naissance ou la justification de la fin de la grossesse.

Le montant est de **1 089,87 €** (avant retenue CRDS) pour une naissance ou autant de fois cette somme que d'enfants à naître (jumeaux, triplés ou plus) et **2 179,73 €** pour une adoption (métropole et DOM) sous condition de ressources.

Une allocation mensuelle de base

Elle est versée du premier jour du mois de la naissance jusqu'au dernier mois précédent les 3 ans de l'enfant. En cas d'adoption, même si l'enfant a plus de 3 ans et moins de 20 ans, elle est versée pendant 36 mois. Elle est versée en autant de fois qu'il y a d'enfants à naître du même accouchement ou adoptés simultanément. Le montant (avant retenue CRDS) à taux plein est de **197,58 €** et à taux partiel de **98,79 €**.

La PAJE comprend aussi une *prestation partagée d'éducation de l'enfant* et un *complément de libre choix de mode de garde*.

ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE 2025

Enfant né entre le 16 septembre 2007 et le 31 décembre 2019 inclus. Il doit être écolier, étudiant ou apprenti et gagner moins de 55 % du SMIC. Pour un enfant âgé de 6 à 10 ans : **425,60 €** ; de 11 à 14 ans : **449,09 €** de 15 à 18 ans : **464,65 €** (avant retenue CRDS).

Conditions de ressources 2023 :

1 enfant : revenus ≤ **28 444 €** ; 2 enfants : revenus ≤ **35 008 €** ; 3 enfants : revenus ≤ **41 572 €** ; par enfant en plus : + **6 564 €** par enfant supplémentaire

AUTRES PRESTATIONS VERSÉES PAR LA CAF

Allocation journalière de présence parentale, allocation de soutien familial, recouvrement des pensions alimentaires, allocation d'éducation de l'enfant handicapé, allocation adulte handicapé, allocation parent isolé, prime de retour à l'emploi.

CESU (CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)

Si vous avez un enfant âgé de 0 à 6 ans, vous avez droit, en fonction de vos revenus et de votre situation familiale, au CESU d'un montant de **400 €** ou **700 €** si vous vivez en couple ; de **265 €, 480 € ou 840 €** si vous êtes parent isolé. Ces chèques sont utilisables pour rémunérer une structure de garde d'enfants hors du domicile (crèche, halte-garderie...), un salarié en emploi direct (nourrice, baby-sitter...) ou une association. Vous pouvez télécharger le dossier de demande à l'adresse : <http://www.cesu-fonctionpublique.fr/> (Vous devez remplir une demande par an et l'envoyer avant le 31 décembre de l'année en cours).

AIDE AU LOGEMENT (AIP ET AIP - VILLE)

L'aide à l'installation des personnels de l'Etat est un don destiné à prendre en charge les dépenses réellement engagées au titre du premier mois de loyer ([circulaire du 26 juillet 2021 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'état](#)). L'aide est d'un montant maximal de **1 500 €**

▶ si vous êtes affecté(e) dans une commune mentionnée à l'[annexe du décret n° 2013-392 du 10 mai 2013](#)

▶ si vous exercez la majeure partie de vos fonctions dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) voir les [décrets n° 2023-1314 du 28 décembre 2023](#) et [n° 2024-1212 du 27 décembre 2024](#)

L'aide est d'un montant maximal de **700 €** si vous êtes affecté(e) dans une autre région. Conditions :

▶ Avoir réussi un concours de la Fonction publique de l'Etat ou avoir été recruté(e) sans concours lorsque le statut particulier le prévoit (comme par exemple les personnels handicapés) (AIP).

▶ Ou être titulaire ou stagiaire et exercer la majeure partie de vos fonctions depuis moins de 24 mois dans un quartier prioritaire de la ville (QPV).

▶ Ne pas dépasser un revenu fiscal de référence (RFR) pour l'année N-2 (c'est-à-dire 2023 pour une demande en 2025 soit 28 047 € pour un seul revenu ou 41 383 € pour deux revenus au foyer du demandeur) .

CHÈQUES VACANCES

Il s'agit d'une épargne d'une durée de 4 à 12 mois ([circulaire du 26 juillet 2021](#)). Le montant de votre épargne mensuelle doit être compris entre 2% et 20% du SMIC. La participation de l'Etat varie de 10 à 30% en fonction des revenus (35% pour les moins de 30 ans).

PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES D'ACTION SOCIALE AU 01-01-2024

[Circulaire du 4 janvier 2024 - LE MONTANT DES PIM N'A PAS ÉTÉ REVALORISÉ EN 2025](#)

Restauration	
Prestation repas / indice brut maximum 638 soit IM 539	1,47 €
Aide à la famille	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant / par jour	26,16 €
Subventions pour séjours d'enfants	
En colonie de vacances / par jour	
Enfants de moins de 13 ans	8,40 €
Enfants de 13 à 18 ans	12,70 €
En centre de loisirs sans hébergement	
Par jour	6,06 €
Par 1/2 journée	3,06 €
En maison familiale de vacances et gîte / par jour et par enfant	
Séjours en pension complète	8,84 €
Autres formules	8,40 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	
Forfait pour 21 jours ou plus	87,05 €
Pour les séjours d'une durée inférieure / par jour	4,14 €
Séjours linguistiques (par jour)	
Enfants de moins de 13 ans	8,40 €
Enfants de 13 à 18 ans	12,71 €
Enfants handicapés	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans /montant mensuel	183,00 €
Séjours en centres de vacances spécialisés / par jour dans la limite de 45 jours par an	23,96 €
Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) versée pour les enfants de moins de 20 ans /taux de base	149,26 €

Autorisations d'absence

Voir Instruction Fonction Publique n° 7 du 23 mars 1950, circulaire n°2002-168 du 2 août 2002 et circulaire n°2017-050 du 3 mars 2017.

« Le régime des autorisations d'absence des fonctionnaires constitue au même titre que les congés proprement dits un élément du statut des intéressés »
(CE 12 février 1997 req. n° 125893)

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE FACULTATIVES

Si vous exercez à temps partiel, vous pouvez également y prétendre dans les mêmes conditions que les agents travaillant à temps plein. Toutefois, l'administration considère qu'il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Aussi parfois donnent-elles lieu à négociation. L'aide et les conseils du SNFOLC seront précieux pour faire aboutir votre demande.

■ Événements familiaux

► **mariage, PACS** : 5 jours ouvrables ([instruction du 23 mars 1950 chapitre III, §2-1°](#), [circulaire FP du 7 mai 2001](#)) ;

► **grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement** : autorisations d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical ([circulaire FP4/1864 du 9 août 1995](#)) ;

► **autorisation d'absence liées à la naissance ou à l'adoption** : 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité, qui est de 25 jours calendaires au plus. Il faut le prendre à la suite de la naissance ou le jour ouvrable qui suit (pas de possibilité de décaler en cas de naissance pendant les vacances). (Voir aussi congé de paternité p.25)

► **décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, ou de la personne liée par un PACS** : 3 jours ouvrables + délai de route éventuel de 48 heures soit 5 jours maximum ([instruction du 23 mars 1950 chapitre III, §2-1°](#), [circulaire FP du 7 mai 2001](#)) ;

► **absences pour enfant malade** : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical ([circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982](#))

« Les autorisations d'absence se décomptent en demi-journées effectivement travaillées, et la durée maximale annuelle susceptible d'être accordée à un agent, sera fixée au nombre de demi-journées hebdomadaires de service de cet agent plus un jour, quels que soient sa quotité de temps de travail et le nombre d'heures de travail à assurer pour chacune des demi-journées considérées. »

Si les autorisations susceptibles d'être accordées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante ([circulaire n° 83-164 du 13 avril 1983](#)).

► **cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse** : diphtérie, méningite cérébro-spinale à méningocoques, scarlatine : 7 jours ; poliomyélite, variole : 15 jours ([instruction du 23 mars 1950 chapitre III, §3](#)) ;

► **rentrée scolaire** : facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service ([circulaire n° FP 2168 du 7 août 2008](#))

■ Préparation aux concours et examens professionnels

[Art. 21 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007](#)

■ Candidature à un concours de recrutement et examen professionnel

[Circulaires du MEN n° 75-238 et 75-U-065 du 9 juillet 1975](#)

48 heures par concours avant le début de la première épreuve.

■ Fêtes religieuses

Selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible avec le fonctionnement normal du service. ([circulaire FP /901 du 23 septembre 1967](#), [circulaire FP du 10 février 2012](#))

■ Sapeurs pompiers volontaires

Des autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'Etat sapeurs pompiers volontaires peuvent faire l'objet d'une convention entre l'administration de tutelle de l'agent et le service d'incendie ou de secours. ([art. L723-12 du code de sécurité intérieur](#))

■ Sportifs de haut niveau

Des conditions particulières d'emploi leur sont données « afin de poursuivre son entraînement et de participer à des compétitions sportives » ([article L. 221-7 du code du Sport](#)).

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT

Elles ne peuvent vous être refusées dès lors que vous satisfaites les conditions.

■ Autorisation d'absence à titre syndical

[art. L215, R213-40 du code général de la Fonction publique, R214-38 du code général de la Fonction publique / Circulaire FP n° 1487 du 3 juillet 2014](#)

Voir page 32

■ Examens médicaux obligatoires

[Art. L1225-16 du code du Travail / Directive n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992 Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité](#)

- liés à la grossesse ;

- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.

■ Participation à un jury de la cour d'assises

[Art. 288 du code de Procédure pénale](#)

■ Travaux d'une assemblée publique électorale

[Instruction n° 7 du 23 mars 1950 chapitre III, §1, 1°](#)

Code général des Collectivités territoriales : [art. L. 2123-1 à L. 2123-3](#) - [art. L. 3123-1 à L. 3123-5](#) - [art. L. 4135-1 à L. 4135-5](#)

Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, général ou régional, de participer :

- 1) aux séances plénières ;
- 2) aux réunions des commissions dont il est membre ;
- 3) aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas.

Outre les autorisations d'absence prévues ci-dessus, les maires, les adjoints, les conseillers municipaux des communes de 3 500 habitants au moins, les présidents et membres des conseils généraux et régionaux ont droit à un crédit d'heures forfaitaire et trimestriel leur permettant de disposer d'une part, du temps nécessaire à l'administration de la collectivité qu'ils représentent, d'autre part, à la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Les agents contractuels de l'Etat bénéficient des mêmes garanties.

■ Décès d'un enfant

[Art. L622-2 du code général de la Fonction publique](#)

12 jours ouvrables portés à 14 jours ouvrables pour un enfant de moins de 25 ans. Les agents publics bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Congés et disponibilités

■ Congé annuel

Comme tous les agents de l'Etat, les personnels de l'Education nationale ont droit à un congé annuel ([art. L621-1 du code général de la fonction publique](#)) « d'une durée égale à cinq fois [leurs] obligations hebdomadaires de service » ([art. 1^{er} du décret n°84-972 du 26 octobre 1984](#)) soit pour les enseignants « 25 jours » ouvrables (circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017), ou 35 jours calendaires. Toutefois, ils ont obligation de prendre leur congé annuel « pendant les périodes de vacances des classes » ([CE, 26 novembre 2012 req. n°349896](#)).

■ Congé de maladie ordinaire (CMO)

Le congé de maladie ordinaire correspond à un arrêt de travail accordé en cas de maladie sans gravité particulière. Sa durée ne peut excéder une année ([art. L822-3 du code général de la Fonction publique](#)).

Pour en bénéficier, il faut informer le chef d'établissement de son absence et lui adresser un arrêt de travail délivré par le médecin traitant, le chirurgien-dentiste ou la sage-femme ([volets 2 et 3 de l'imprimé CERFA 10170*07 intitulé « avis d'arrêt de travail »](#)) « dans un délai de quarante-huit heures », prolongé jusqu'au premier jour ouvré lorsque la date tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié (circulaire du 20 avril 2015).

Les 90 premiers jours sont rémunérés à 90% du traitement ; les 9 mois suivants (soit 270 jours) à demi-traitement. Pour ses adhérents, la MGEN y ajoute des indemnités journalières attribuées jusqu'à concurrence de 77% de l'assiette moyenne quotidienne avant cotisations sociales utilisées pour le calcul de la cotisation MGEN (soit traitement + indemnités) des 12 mois précédant la perte de traitement.

Force ouvrière dénonce la politique antisociale du gouvernement qui

- ▶ a rétabli à compter du 1^{er} janvier 2018 le jour de carence ([art. 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)) non rémunéré en cas de CMO,
- ▶ et baissé, à compter du 1^{er} mars 2025, de 10% le traitement des 3 premiers mois du CMO ([art. 189 de la loi n°2025-127 du 14 février](#))

■ Congé de longue maladie (CLM)

Le congé de longue maladie est accordé en cas de maladie mettant « l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend[ant] nécessaire un traitement et des soins prolongés et présent[ant] un caractère invalidant et de gravité confirmée » ([art. L822-6 du code général de la Fonction publique](#)).

Un [arrêté du 14 mars 1986](#) recense une liste d'affections qui donnent droit à CLM. L'agent doit adresser à son supérieur hiérarchique (chef d'établissement) « un certificat médical de son médecin traitant qui constate, d'une part, que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et, d'autre part, que la nature de cette maladie justifie l'octroi d'un congé de longue maladie. Toutefois, en raison du secret médical, le certificat médical ne spécifie jamais le diagnostic » ([circulaire FP/4 n°1711 du 30 janvier 1989, 2.1.](#)).

Le congé est accordé, sur décision du recteur après avis du conseil médical départemental ([art. 35 du décret n°86-442 du 14 mars 1986](#)) pour une durée de 3 ans maximum. La première année est rémunérée à plein traitement, les deux suivantes à 60% ([art. L822-8 du code général de la Fonction publique](#)), (avec complément éventuel de la mutuelle). « Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la

première année et de 60 % les deuxième et troisième années » ([art. 2-1 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#)). Les droits à CLM sont rechargeables au bout d'un an de reprise de fonction.

■ Congé de longue durée (CLD)

Le congé de longue durée est accordé en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis ([art. L822-12 du code général de la Fonction publique](#)) à l'issue d'une première année de CLM.

Le recteur accorde en principe après avis du conseil médical départemental le CLD par période de 3 à 6 mois, avec obligation pour les agents de se rendre aux convocations devant les médecins experts (sous peine de suspension de rémunération).

Les ouvertures de droits sont les suivantes :

- les 3 premières années : plein traitement
- les 2 années suivantes : demi traitement ([art. L822-15](#) et [art. 28-1 du décret n°86-442 du 14 mars 1986](#)).

Attention ! On ne peut bénéficier que d'un CLD au cours de la carrière pour la même affection. Le CLD entraîne la perte du poste.

■ Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Accordé par le recteur après avis du conseil médical départemental en cas d'accident imputable au service, d'accident de trajet ou de maladie contractée en service, il donne droit à l'intégralité du traitement jusqu'à la reprise du service ou jusqu'à la mise à la retraite. Les honoraires médicaux et les frais directement entraînés par la maladie ou l'accident sont remboursés ([art. L822-22 à L822-24 du code de la Fonction publique](#)).

La décision de réintégration doit être prise par le recteur après consultation obligatoire du conseil médical départemental.

■ Congé de maternité

La fonctionnaire en activité a droit à congé de maternité ([art. L631-1 du code général de la Fonction publique](#)). La grossesse doit être constatée par le médecin avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse (certificat médical mentionnant la date d'accouchement). Le congé de maternité se compose d'un congé prénatal et d'un congé postnatal. L'[art. 30 de la loi n°2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance](#) autorise la future mère à reporter au maximum 3 semaines du congé prénatal sur le congé postnatal. Elle doit produire un certificat médical récent attestant l'absence de contre-indication. Si l'intéressée bénéficiait d'un arrêt de travail pendant la période prénatale qui a fait l'objet d'un report, le report serait annulé. La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants déjà nés et à naître ([art. 25-I de la loi n°94-629 du 25 juillet 1994](#), [circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995](#), [art. L1225-18](#) et [L1225-19 du code du Travail](#)).

	Durée du congé de maternité sans report	Durée du congé de maternité avec report maximum
1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	6 semaines de congé prénatal 10 semaines de congé postnatal	3 semaines de congé prénatal 13 semaines de congé postnatal
A partir du 3 ^{ème} enfant	8 semaines de congé prénatal 18 semaines de congé postnatal	5 semaines de congé prénatal 21 semaines de congé postnatal
Jumeaux	12 semaines de congé prénatal 22 semaines de congé postnatal	9 semaines de congé prénatal 25 semaines de congé postnatal
Triplés	24 semaines de congé prénatal 22 semaines de congé postnatal	21 semaines de congé prénatal 25 semaines de congé postnatal

En cas d'accouchement avant la date présumée, le repos prénatal se trouve écourté. Les jours dont l'agent n'a pas bénéficié avant l'accouchement s'ajoutent à son congé postnatal. Ce type de report est automatique ; ainsi la durée totale du congé n'est pas modifiée.

En cas de grossesse ou de couches pathologiques, sur présentation d'un certificat médical, la période prénatale peut être augmentée de 2 semaines et la période postnatale de 4 semaines. Si la mère ne peut reprendre le travail à l'issue du congé de maternité, elle entre alors en congé de maladie. L'agent est de droit rémunéré à plein traitement pendant sa grossesse (même s'il était à temps partiel). Il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

■ Congé de paternité

La durée du congé de paternité est désormais fixée à 25 jours calendaires dont 4 doivent obligatoirement suivre immédiatement le congé de naissance de 3 jours, pris consécutivement ou non dans les 15 jours qui entourent la naissance ([art. L631-9 du code général de la Fonction publique](#), [L1225-35 du code du Travail](#)). Donc 7 jours en tout pour le premier congé (4+3). Une partie doit être prise dans les 6 mois qui suivent la naissance. Les 21 jours restants peuvent être scindés en deux parties de 5 jours minimum chacune. Le traitement est maintenu. La demande doit être présentée au supérieur hiérarchique au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement en précisant les dates souhaitées.

■ Congé de formation professionnelle (CFP)

Le congé de formation, d'« une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière », permet aux agents « d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle » ([art. 24 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#)).

Conditions d'éligibilité

Peuvent solliciter un congé de formation professionnelle :

- ▶ les fonctionnaires titulaires, à l'exclusion des stagiaires, en position d'activité et ayant accompli au moins trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration en qualité de titulaire, de stagiaire ou d'agent non titulaire. Les temps partiels sont pris au prorata de leur durée. Sont également exclues les périodes de service national.
- ▶ les agents non titulaires qui justifient de trente-six mois ou de l'équivalent de trente-six mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois consécutifs ou non, dans l'Éducation nationale ([art. 10 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007](#)).

En cas d'affectation obtenue dans le cadre de la phase inter-académique du mouvement national à gestion déconcentrée, le congé de formation est annulé. Les personnels qui deviennent stagiaires dans un autre corps ou stagiaires en renouvellement ou en prolongation de stage dans un autre corps, alors qu'ils ont obtenu un congé de formation, doivent renoncer à leur congé pour accomplir ou achever leur stage.

Rémunération

A la place du salaire, est versée une indemnité forfaitaire.

Situation générale : limitée aux 12 premiers mois de formation, elle est égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'indice que l'agent détient au moment de sa mise en congé sans pouvoir excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice majoré 548 (annexe IV du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023) d'un agent en fonction à Paris ([art. 25 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#)). Le bénéficiaire d'un congé de formation s'engage à rester au service de l'administration pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité.

Usure professionnelle : limitée à 2 ans, elle est égale pour les 12 premiers mois à 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé et pour les 12 derniers mois à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Le bénéficiaire d'un congé de formation au titre de l'usure professionnelle s'engage à ne pas rester dans l'administration plus de 36 mois ([art. 25-1 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#)).

Dans tous les cas, si l'agent exerçait ses fonctions à temps partiel avant son départ en congé formation, l'indemnité forfaitaire versée est calculée sur la base du traitement brut et de l'indemnité de résidence qui lui auraient été servis au titre de ses fonctions à temps plein ([CE req. n°157127 du 23 juin 1997](#)).

Pendant le congé, aucune revalorisation de l'indemnité forfaitaire n'est possible, que ce soit au titre d'une promotion, d'un reclassement ou d'une augmentation générale des traitements de la fonction publique sauf dans le cas d'une promotion ou d'une revalorisation des traitements de la fonction publique prenant effet antérieurement à la date de mise en formation.

Possibilité de cumul avec le CPF

Le congé de formation professionnelle peut être pris en combinaison avec le compte personnel de formation (CPF) ([art. L422-10 du code général de la Fonction publique](#)) pour une prise en charge des frais de formation ([art. L422-17 du code général de la Fonction publique](#)).

Demande

La demande d'un congé de formation est uniquement recevable pour les personnels qui ont élaboré un projet de formation. Elle doit être retournée au rectorat par voie hiérarchique. Ne pas oublier d'en envoyer une copie au syndicat qui siège dans les instances paritaires où sont examinées les troisièmes refus et plus ([art. 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#)).

■ Congé parental

Le congé parental est « la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant » de moins de 3 ans ([art. L515-1 du code général de la Fonction publique](#)).

Accordé de droit par périodes de 2 à 6 mois renouvelables ([art. 54 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)), il doit être demandé au recteur ([art. 1^{er}-I-2 de l'arrêté du 9 août 2004](#)) par voie hiérarchique au moins 2 mois avant le début du congé ([art. 53 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)), un renouvellement doit être sollicité un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours ([art. 54 du même décret](#)).

Les droits à rémunération sont interrompus (mais il est possible d'obtenir des prestations de la caisse d'allocation familiale), ceux à l'avancement sont conservés dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière ([art. L515-8 du code général de la Fonction publique](#), [art. 52 à 56 du décret précité](#)). Le congé parental entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004 ([art. L9 du code des Pensions civiles et militaires](#)). En principe, il entraîne la perte du poste dès le 1^{er} renouvellement.

■ Disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à la retraite et, sauf exception, à l'avancement ([art. L514-1 du code général de la fonction publique](#)).

A la demande de l'intéressé, elle est accordée de droit dans la limite de 2 ans pour créer ou reprendre une entreprise ([art. 46 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)) ou dans la limite de 3 ans pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant ([art. 47 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)).

A la demande de l'intéressé, elle est accordée sur autorisation pour études, dans une limite de 3 ans, renouvelables une fois, ou pour convenance personnelle, dans la limite de 5 ans, renouvelables une fois si après réintégration, ont été effectués au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique ([art. 44 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)). La mise disponibilité d'office pour raison de santé est prononcée, par période de 6 à 12 mois dans la limite de 3 ans consécutifs, après avis du conseil médical départemental ([art. 48 décret n°86-442 du 14 mars 1986](#)), sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions, après épuisement des droits à congé.

La mise en disponibilité relève de la compétence du recteur ([art. 1^{er}-I-8 arrêté du 9 août 2004](#)). Elle entraîne la perte du poste. Pendant une période de disponibilité de droit ou sur autorisation, le fonctionnaire peut exercer une activité professionnelle mais doit solliciter une autorisation de cumul. L'activité professionnelle alors exercée ([art. 48-1 du décret n°85-986 du 16 septembre](#)) ainsi qu'une disponibilité pour élever un enfant permettent de conserver les droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans ([art. L514-2 du code général de la Fonction publique](#)).

« Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine » ([art. 49 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)).

Adaptation

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties de veiller à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

(art. 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982)

TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE

« Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

1° Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et que cet exercice est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;

2° Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé » (art. L823-1 du code général de la Fonction publique).

La quotité de temps de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % (art. 23-1 du décret n°86-442 du 14 mars 1986). Le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence (art. L823-4 du code général de la Fonction publique).

Le temps partiel pour raison thérapeutique est accordé, par période de un à trois mois dans la limite d'une année (art. 23-3 du décret n°86-442 du 14 mars 1986). Après un an d'exercice en position d'activité ou de détachement (art. 23-14 du décret n°86-442 du 14 mars 1986), le fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation d'exercice à temps partiel pour raison thérapeutique (art. L823-6 du code général de la Fonction publique). En cas de demande de prolongation au-delà d'une période totale de 3 mois, l'administration doit prendre l'avis d'un médecin agréé (art. 23-5).

La demande de servir à temps partiel pour raison thérapeutique doit être adressée par voie hiérarchique au recteur accompagnée d'« un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites » (art. 23-1 du décret n°86-442 du 14 mars 1986).

AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

« L'aménagement du poste de travail est destiné à permettre le maintien en activité des personnels [...] dans le poste occupé ou, dans le cas d'une première affectation ou d'une mutation, à faciliter leur intégration dans un nouveau poste » (art. R911-15 du code de l'Éducation).

« L'aménagement du poste de travail peut consister, notamment, en une adaptation des horaires ou en un allègement de service, attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service du fonctionnaire qui en bénéficie » (art. R911-18 du code de l'Éducation).

L'agent continue à percevoir l'intégralité de son traitement (circulaire ministérielle n°2007-106 du 9 mai 2007).

L'aménagement du poste de travail peut être sollicité jusqu'à la fin mai et « exceptionnellement être accordé en cours d'année scolaire » (ibid.). C'est le recteur qui prend la décision d'accorder ou non l'aménagement du poste de travail après avoir recueilli l'avis du médecin conseiller technique ou de prévention sur l'opportunité de l'aménagement et l'avis du supérieur hiérarchique sur la faisabilité de l'aménagement (art. R911-

16 du code de l'Éducation).

« L'allègement de service est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas cependant qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive afin que l'agent concerné revienne progressivement vers un service complet » (circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007).

AFFECTATION SUR POSTE ADAPTÉ

« Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, son poste de travail fait l'objet d'une adaptation, lorsque cela est possible » (art. L826-1 du code général de la Fonction publique).

« L'affectation sur un poste adapté est destinée à permettre aux personnels mentionnés à l'article 1^{er} de recouvrer, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente, la capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par leur statut particulier ou de préparer une réorientation professionnelle.

Elle est de courte ou de longue durée en fonction de leur état de santé » (art. R911-19 du code de l'Éducation).

■ Le poste adapté de courte durée

« L'affectation sur un poste adapté de courte durée est prononcée pour une durée d'un an, renouvelable pour une durée égale, dans la limite maximale de trois ans » (art. R911-22 du code de l'Éducation).

« En poste adapté de courte durée, [le] lieu d'exercice peut être au sein de l'éducation nationale (écoles, EPLE, services administratifs d'un rectorat, d'une inspection académique ou d'un établissement d'enseignement supérieur) ou auprès d'un établissement public administratif sous tutelle du ministre. Dans ce cas, la personne est affectée sur poste adapté de courte durée placé auprès du service ou de l'établissement considéré. Le lieu d'exercice des fonctions peut également être dans une structure hors éducation nationale (autre administration ou fonction publique) » (circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007).

■ Le poste adapté de longue durée

Il n'est pas nécessaire d'avoir obtenu une affectation sur poste adapté de courte durée pour pouvoir bénéficier d'une affectation sur poste adapté de longue durée.

« L'affectation sur un poste adapté de longue durée est prononcée pour une durée de quatre ans renouvelable » (art. R911-22 du code de l'Éducation).

« En poste adapté de longue durée, le lieu d'exercice des fonctions doit obligatoirement se situer au sein des services et établissements (dont les EPA) relevant de l'éducation nationale. La personne y est affectée par le recteur » (circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007).

« Les affectations sur poste adapté de longue durée auprès du CNED doivent être réservées « aux personnels atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives, dont l'évolution est stabilisée, mais les rendant inaptes à un retour vers l'enseignement devant élèves ou une reconversion et relevant d'un exercice à domicile de l'emploi » (circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007).

Le poste adapté est attribué par le recteur (art. 1^{er} de l'arrêté du 9 août 2004 modifié) après avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention (art. R911-21 du code de l'Éducation).

Un enseignant entrant en réadaptation perd son poste. Il est placé sur un support spécifique, c'est-à-dire non pris en compte dans la dotation de l'établissement. Quel que soit son lieu d'exercice professionnel, l'agent continue à relever de l'autorité administrative qui a prononcé cette affectation (art. R911-25 du code de l'Éducation). Il demeure géré dans son académie d'origine qui le rémunère.

Protection

Comme tous les salariés, les personnels de l'Éducation nationale doivent être protégés dans l'exercice de leur service

VISITE MÉDICALE TOUS LES 5 ANS

L'article 24-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 dispose que « les agents [...] bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans. »

Vous pouvez également prendre l'initiative de cet examen médical en vous appuyant sur l'article 24-2 de ce même texte qui précise que « l'agent peut demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire sans que l'administration ait à en connaître le motif ».

Dans les deux situations, les autorisations d'absence sont accordées de droit (art. 25).

Le « dossier médical en santé du travail » doit être « constitué sous la responsabilité du médecin du travail » (art. 28-2).

PROTECTION FONCTIONNELLE

Définition

La protection fonctionnelle désigne les mesures prises en application de l'article L134-5 du code général de la fonction publique selon lequel « la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté » (voir aussi la circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008).

Bénéficiaires

Vous pouvez bénéficier de la protection fonctionnelle si vous êtes fonctionnaire titulaire ou stagiaire, contractuel (CE, 26 juillet 2011, req. n°336114), même en congé de maladie (CE 12 mars 2010, req. n°308974), en grève (CE 22 mai 2017, req. n°396453), suspendu(e) (CAA Marseille 16 novembre 2004, req. n° 00MA001794), retraité(e) (CAA Lyon, 7 novembre 2006, req. n° 03LY00384), collaborateur occasionnel du service public (CE 13 janvier 2017, req. n°386799), ainsi que vos ayants droit : conjoints, concubins, partenaires liés par un pacte civil de solidarité (art. L134-7 du code général de la Fonction publique).

Autorité compétente

La protection fonctionnelle est accordée par le recteur si vous êtes personnel de l'enseignement scolaire affecté en académie (art. 1-I-25 de l'arrêté du 9 août 2004), par le chef d'établissement si vous êtes AED, ou le chef du lycée mutualisateur si vous êtes AESH en CDD.

Procédure

Dans plusieurs académies, vous devez formuler votre demande via l'application Colibris.

Si aucune disposition législative ou réglementaire ne vous impose un délai pour ce faire (CE 9 décembre 2009 req. n° 312483), l'administration est en droit de ne pas vous répondre favorablement lorsque l'ancienneté des faits ne permet plus aucune démarche adaptée à la gravité des faits (CE 28 avril 2004, req. n°232143). Conformément à l'art. L. 231-4 -5° du code des relations entre le public et l'administration le principe selon lequel le silence gardé par l'administration vaut acceptation (art. L231-1 du même code) ne s'applique pas aux relations entre elle et ses agents.

Votre demande rapportant les faits avec précision doit fournir les documents étayant leur matérialité : attestations de témoins, certificat médical, avis d'arrêt de travail, copie du procès-verbal ou du récépissé de dépôt de plainte, déclaration à l'assureur en cas de dégradation d'un

bien... et préciser vos attentes.

Une fois la protection accordée, soit l'administration règle directement les frais si une convention a été signée soit elle vous rembourse sur présentation de factures (art. R134-1 à R134-9 du code général de la Fonction publique).

DROIT DE RETRAIT

Définition

Le droit de retrait consiste pour un agent de se retirer « d'une situation de travail dont un agent a un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou la santé » après avoir alerté « immédiatement l'autorité administrative compétente » (art. 5-6 décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Conditions

Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». [...] « la notion de danger grave conduit à écarter le 'simple danger' inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. » [...]

Le caractère **imminent du danger** se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. » [...]

Il y a donc **danger grave et imminent**, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché. » (DGAFP, Guide juridique Application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, avril 2015, p. 16-17).

Conséquences pour le fonctionnaire

« Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux » (art. 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

Attention ! Lorsque le droit de retrait est invoqué de manière abusive, le fonctionnaire s'expose à la fois à un rappel de traitement et à une sanction disciplinaire. Il est donc important de contacter au plus vite les élus FO au CSA.

PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL

Définition

« Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (art. L133-2 du code général de la Fonction publique).

Démarches à entreprendre

L'agent doit informer son supérieur hiérarchique des comportements dont il estime être victime afin d'obtenir qu'il y soit mis fin. Il saisit l'échelon juridique supérieur si le harceleur présumé est son supérieur hiérarchique direct (circulaire n°2007-047 du 27 février 2007).

Il rédige un rapport complet comportant les preuves, les témoignages, les avis médicaux et toutes pièces justificatives. C'est à lui qu'il appartient, si le harcèlement est prouvé, d'engager les poursuites disciplinaires, et qu'il revient de faire le nécessaire pour faire cesser les actes de harcèlement et permettre à l'agent victime de poursuivre son travail dans des conditions normales.

Retraite

Le principe du droit à pension pour les fonctionnaires civils et militaires trouve son origine dans la [loi des 3 et 22 août 1790](#). Il s'agit d'un traitement différé fondé sur des retenues, servi sous forme de rente viagère à l'agent qui est placé dans la situation de retraite lorsque certaines conditions sont satisfaites. Ce droit est aujourd'hui menacé.

MODALITÉ DE CALCUL

Règle générale

[Art.L13 du code des Pensions civiles et militaires de retraite](#)

La pension de retraite à taux plein est calculée selon la formule suivante : **dernier traitement indiciaire brut x 75 % x nombre de trimestres liquidables / nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein**.

Le traitement indiciaire pris en compte est le dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation de fonctions ([art. L15 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#)).

Majoration pour les parents de 3 enfants

[Art. L18 du code des pensions civiles et militaires](#)

Pour trois enfants, vous bénéficiez d'une majoration de 10 % du montant de votre pension + 5 % par enfant à partir du quatrième. Depuis l'entrée en vigueur de la [loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014](#), le montant de la majoration pour enfants des retraites est imposable sur le revenu.

Minimum garanti

[Art. L17 du code des Pensions civiles et militaires](#)

Votre pension de retraite ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Celui-ci varie en fonction de votre nombre d'années de services. Il est calculé à partir du traitement indiciaire brut au 1^{er} janvier 2004 de l'indice majoré 227 revalorisé depuis cette date dans les mêmes conditions que les pensions civiles et militaires de retraite, soit 1 354,12 € brut par mois ou 16 249,94 € brut par an au 1^{er} janvier 2025 pour au moins 40 au moins 40 années de service.

DURÉE DE LIQUIDATION

[Art. L11 à L13 du code des Pensions civiles et militaires](#)

Constituée de la durée des services effectués dans la fonction publique, des éventuelles bonifications, elle est exprimée en trimestres. Le temps partiel n'est retenu que pour sa durée réelle. Par exemple une année à mi-temps donne 2 trimestres liquidables.

Rachat des années d'étude

[Art. L9bis du code des Pensions civiles et militaires](#)

Il est possible de racheter 1 trimestre au minimum et 12 trimestres au maximum. Le montant du rachat dépend de votre âge et de votre traitement indiciaire au moment de la demande ainsi que de l'option choisie conformément aux [décrets n°2003-1308](#) et [2003-1310](#) du 26 décembre 2003. Faire une simulation sur le site simuretraite.finances.gouv.fr/rachatdetudes/

Bonification pour enfant

[Art.L12b\) du code des Pensions civiles et militaires](#)

Une bonification d'un an est accordée par enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004

► si vous l'avez élevé pendant au moins 9 ans avant son 21^{ème} anniversaire et que vous avez interrompu votre activité pendant au moins 2 mois lors d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,

► si vous l'avez élevé pendant au moins 9 ans avant son 21^{ème} anniversaire et que vous ayez réduit votre activité dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant pendant au moins 4 mois à 50 % ou pendant au moins 5 mois à 60 % ou pendant au moins 7 mois à 70 %,

► si vous avez accouché au cours de vos études avant votre recrutement dans la fonction publique, dès lors que ce recrutement est intervenu dans les 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours ([art. L12 bis du code des Pensions civiles et militaires](#)).

Une majoration de durée d'assurance de 2 trimestres est accordée par enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004 ou une prise en compte de périodes pour élever l'enfant. Nous contacter.

Bonification de dépaysement

[Art.L12a et R11 du code des Pensions civiles et militaires](#)

La bonification de dépaysement est égale, selon le territoire d'exercice, soit au quart, soit au tiers, soit à la moitié de la durée des services accomplis hors d'Europe. Nous contacter.

CONDITIONS D'ÂGE

Âge d'ouverture des droits à la retraite

[Art. L24-1-1° du code des Pensions civiles et militaires, art. L161-17 du code de la Sécurité sociale](#)

L'âge d'ouverture des droits (ou âge légal) est celui qu'il faut avoir pour pouvoir prendre sa retraite. Il varie selon votre année de naissance conformément à l'[article 1^{er} du décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023](#) modifiant l'article D. 161-2-1-9 du code de la Sécurité sociale. Il passe progressivement de 62 ans pour les personnes nées avant le 31 août 1961 à 64 ans pour celles nées à partir de 1968 (voir tableau ci-dessous). L'[article R37bis du code des pensions civiles et militaires](#) abaisse cet âge pour les personnes handicapées.

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits	Trimestres requis pour un taux plein	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Taux de décote par trimestre manquant
avant le 31 août 1961	62 ans	168	67 ans	67 ans	1,25%
à partir du 1 ^{er} septembre 1961	62 ans et 3 mois	169	67 ans	67 ans	1,25%
	62 ans et 6 mois	169	67 ans	67 ans	1,25%
1963	62 ans et 9 mois	170	67 ans	67 ans	1,25%
1964	63 ans	171	67 ans	67 ans	1,25%
1965	63 ans et 3 mois	172	67 ans	67 ans	1,25%
1966	63 ans et 6 mois	172	67 ans	67 ans	1,25%
1967	63 ans et 9 mois	172	67 ans	67 ans	1,25%
1968 et après	64 ans	172	67 ans	67 ans	1,25%

Le nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein est précisé à l'article L161-17-3 du code de la Sécurité sociale.

Limite d'âge

La limite d'âge est l'âge au-delà duquel vous ne pouvez plus normalement conserver votre emploi et devez être radié(e) des cadres d'office. Pour les personnels enseignants du second degré, CPE, PsyEN, etc. elle est fixée à 67 ans par l'[article L556-1 du code général de la Fonction publique](#) puisqu'ils ne font pas partie des fonctionnaires occupant un emploi dit de la « catégorie active ». Cependant ce même texte vous permet, sur autorisation, d'être maintenu(e) en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. Le refus d'autorisation doit être motivé.

Les [articles L556-2 à L556-4 code général de la Fonction publique](#) vous permettent en outre de repousser la limite d'âge au-delà de 67 ans :

- si au moment de la limite d'âge vous avez encore un enfant à charge (dans la limite de 3 ans)

- si, à l'âge de 50 ans, vous étiez père ou mère de 3 enfants vivants (recul d'un an).

- si vous êtes ascendant d'un ou plusieurs enfants morts pour la France (un an par enfant décédé dans ces conditions) ou pour terminer l'année scolaire.

DÉCOTE / SURCOTE

[Art. L14 du code des Pensions civiles et militaires](#)

La mise en œuvre d'une décote ou d'une surcote dépend de la durée d'assurance tous régimes c'est-à-dire de la durée de liquidation des trimestres acquis dans un autre régime de retraite obligatoire français et des périodes de chômage indemnisé.

Décote

Si vous partez en retraite avant la limite d'âge sans justifier de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein, il vous sera appliqué une décote c'est-à-dire un coefficient de minoration. Depuis 2015, la décote atteint 1,25 % par trimestre manquant, dans la limite de 20 trimestres. La décote n'est pas appliquée au fonctionnaire handicapé justifiant d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 50% ou bénéficiant d'une retraite pour invalidité ou mis à la retraite pour maladie.

Surcote

Si votre durée d'assurance tous régimes du fonctionnaire est supérieure à la durée requise pour obtenir une pension au taux maximale de 75% chaque trimestre supplémentaire effectué après le 1^{er} janvier 2004 (au delà de la durée de liquidation exigible) et au-delà de l'âge légal de la retraite vous donne droit à une majoration du montant de votre pension, appelée surcote. Cette surcote est de 1,25 % par trimestre entier effectué à compter du 1^{er} janvier 2009.

PENSION DE RÉVERSION

[Art. L38 à L46 du code des Pensions civiles et militaires](#)

En cas de décès du pensionné, les ayants droit peuvent bénéficier de la réversion de la pension, sans conditions de ressources. Le reversement au conjoint et/ou aux orphelins partage la pension entre eux.

Le montant total de la réversion ne peut excéder 50 % du traitement de base ayant servi au calcul de la pension.

Pension reversée au conjoint

Au moins une des trois conditions majeures doit être satisfaite :

- le retraité décédé doit avoir accompli au moins deux ans de services valables entre la date du mariage et la date de départ à la retraite ;
- le mariage doit avoir duré au moins quatre ans ;
- un enfant au moins est issu de l'union. La condition de durée de mariage n'est pas exigée si un enfant au moins est issu de l'union.

En cas de remariage après le décès du fonctionnaire, le bénéfice de la pension de réversion se perd. Toutefois, il est possible d'en bénéficier à nouveau si la nouvelle union est rompue.

Le concubinage ou le Pacs ne permettent pas d'obtenir une pension de réversion.

Pension versée à l'orphelin

Sont concernés les enfants légitimes, naturels dont la filiation est établie, ou adoptifs, âgés de moins de 21 ans, ou de plus 21 ans en cas d'infirmité.

RETRAITE PROGRESSIVE

Conditions d'éligibilité

[Art. L89 bis et ter du code des Pensions civiles et militaires](#)

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite progressive vous devez être à 2 ans ou moins 2 ans de l'âge minimum légal de départ en retraite, justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base, exercer une activité salariée à temps partiel ([art. L. 612-1 du code général de la fonction publique](#)) comprise entre 50 % et 90 % d'un temps complet. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles [L. 823-1 du code général de la Fonction publique](#) n'ouvre pas au dispositif.

Montant de la retraite progressive

[Article D37-2 du code des Pensions civiles et militaires](#)

La retraite progressive vous est versée en plus de la rémunération due au titre de votre travail à temps partiel.

Le montant de la pension partielle est calculé sur la fraction du temps partiel non travaillée. Pour un temps partiel à 50 %, vous touchez une pension partielle égale à 50 % du montant de pension auquel vous auriez

droit si partiez à la retraite définitive à cette date. Pour un temps partiel à 80 %, vous aurez une pension partielle égale à 20 % de la pension à laquelle vous auriez droit à la date d'effet de votre pension partielle.

Démarches à entreprendre

Vous devez effectuer la demande auprès du service des retraites de l'État (SRE) en précisant la date d'effet souhaitée compte tenu de la date à laquelle vous satisfaites les conditions. Le délai d'instruction par le SRE est fixé à 6 mois. L'autorisation de travail à temps partiel doit être transmise par l'employeur au SRE au moins quatre mois (120 jours) avant la date d'effet souhaitée. La concession de la retraite progressive donne lieu à l'émission d'un titre de pension partielle, notifié à l'agent via l'ENSAP ([circulaire du 6 septembre 2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État et des magistrats et à l'organisation des relations entre le Service des retraites de l'État et les employeurs partenaires](#)). La retraite progressive n'est pas de droit ; elle est dépendante de l'obtention du temps partiel.

UN DROIT MENACÉ

Recul de l'âge légal

Le système par répartition mis en place à la Libération est progressivement remis en cause. L'âge légal de départ à la retraite initialement fixé à 60 ans pour le secteur privé avec incitations fortes à prolonger au-delà ([art 63 de l'ordonnance n° 45-2454 du 19 octobre 1945](#)) consacré à 60 ans pour régime général ([ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982](#)) comme pour le secteur public ([ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982](#)) a été progressivement porté pour tous les régimes à 62 ans par la réforme Woerth ([art. 18 de loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#)) puis à 64 ans par Emmanuel Macron ([art. 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023](#)).

Allongement de la durée d'assurance

Dans le même temps la durée d'assurance fixée pour le privé à 30 ans soit 120 trimestres ([art 63 de l'ordonnance n° 45-2454 du 19 octobre 1945](#)) puis à 150 trimestres ([loi n° 71-1132 du 31 décembre 1971](#) et [décret Boulin n° 72-78 du 28 janvier 1972](#)) puis à 40 ans soit 160 trimestres ([art. 1^{er} du décret Balladur n° 93-1024 du 27 août 1993](#)) ainsi que dans le public puis pour tous à 43 ans soit 172 trimestres ([art. 2 V de la loi Touraine n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#)).

Encouragement aux systèmes par capitalisation

En rendant de plus en plus difficiles les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les pouvoirs publics veulent contraindre les salariés qui en ont les moyens à souscrire des assurances privées (comme le reconnaissait [l'art. 65 de l'exposé des motifs du projet de loi de 2019](#)) pour alimenter, à travers les fonds de pensions, la spéculation boursière. S'opposant à cette logique, des millions de salariés se sont mobilisés contre la réforme des retraites d'Emmanuel macron, imposée par la procédure du 49-3. La population ne se résigne pas à cette remise en cause de son modèle social. FO et la CGT ont refusé de se prêter à l'opération du « conclave » destinée à faire accepter la loi Borne aux organisations syndicales. Un sondage réalisé par l'IFOP en avril 2025 a révélé que 65% des Français et 73% des salariés voteraient contre la réforme qui a instauré l'âge légal de la retraite à 64 ans.

Attaché à la défense des droits des salariés, le SNFOLC maintient avec détermination l'ensemble de ses revendications :

- ▶ abrogation de la loi du 14 avril 2023 réformant les retraites ;
- ▶ rétablissement de la garantie de pouvoir partir à 60 ans avec une retraite à taux plein calculée sur l'indice détenu les six derniers mois ;
- ▶ retour à 37,5 annuités de cotisation pour tous ;
- ▶ maintien des 42 régimes spécifiques de retraites, de la CNRACL et du Code des pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires ;
- ▶ abandon définitif de tout projet de régime unique ou universel de retraites ;
- ▶ rétablissement d'un véritable droit à la cessation progressive d'activité (CPA) ;
- ▶ augmentation immédiate des pensions !

(Résolution du 32^{ème} congrès du SNFOLC tenu à Angers les 7 et 8 juin 2023)

Droits syndicaux

« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts »

(art. L2131-1 du code du Travail)

Un droit statutaire

« Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats » (art. L113-1 du code général de la fonction publique qui reprend les art. 8 de loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, 14 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 et 6 de la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946).

Un droit conquis de haute lutte

La loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels ne s'est d'abord pas appliquée à la fonction publique. Il a fallu lutter pied à pied avant que la circulaire Chautemps du 25 septembre 1924 ne tolère le fait syndical parmi les agents de l'Etat.

La liberté syndicale a été reconnue en droit par l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » (préambule qui, parce qu'il est cité par la Constitution du 4 octobre 1958, a toujours valeur constitutionnelle selon la décision n° 71-44 du 16 juillet 1971 du Conseil constitutionnel).

La France a par ailleurs signé et publié (décret n°74-360 du 3 mai 1974) la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 qui établit dans son article 11 que « toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Un droit à faire respecter

On constate parfois sur le terrain des tentatives d'intimidation pour dissuader les collègues de se syndiquer ou de militer. Ces agissements tombent sous le coup de la loi. « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement [...] de ses activités syndicales [...] une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » (art. 225-1 du code pénal). Mais c'est l'intervention du syndicat, à tous les niveaux, qui mettra fin dans les meilleurs délais aux atteintes à ces droits fondamentaux.

Droit d'organiser et de participer à des réunions d'information syndicale

« Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information pendant les heures de service » (art. R213-40 du code général de la Fonction publique)

« Chaque agent public a le droit de participer à l'une des réunions mensuelles d'information mentionnées aux articles R. 213-40, R. 213-43 et R. 213-47, dans la limite d'une heure par mois » (art. R215-12 du code général de la Fonction publique)

L'Etat considère « comme représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège : [...]

a) Soit au sein du comité social d'administration ministériel ou du comité social d'administration d'établissement public de rattachement ;
b) Soit au sein du comité social d'administration déterminé en fonction du service ou groupe de services concerné » (art. R213-24 du code général de la Fonction publique).

Avec deux élus au CSA ministériel de l'Education nationale, Force Ouvrière satisfait cette condition.

« Les organisations syndicales qui souhaitent organiser des réunions statutaires ou des réunions d'information dans l'enceinte d'un bâtiment administratif doivent adresser une demande d'autorisation au responsable de ce bâtiment au moins une semaine avant la date de chaque réunion » (circulaire FP du 3 juillet 2014).

L'arrêté du 29 août 2014 pourtant unanimement rejeté lors du CTM du 16 juin 2014 vient restreindre ce droit :

« Les personnels enseignants désireux de participer à l'une des réunions visées à l'article 5 du décret du 28 mai 1982 précité en informent l'autorité hiérarchique dont ils relèvent au moins 48 heures avant la date prévue de cette réunion » (art. 5). FO se bat pour que cette disposition soit retirée. La meilleure réponse pour garantir l'exercice du droit syndical est alors d'organiser la tenue régulière de réunions syndicales dans l'établissement et d'y inviter un responsable du SNFOLC.

Droit d'afficher des documents d'origine syndicale

« L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles aux agents publics mais auxquels le public n'a normalement pas accès » (art. R213-51 du code général de la Fonction publique).

« Des panneaux réservés à l'affichage syndical doivent être installés dans chaque bâtiment administratif, le cas échéant par service si des services différents sont groupés dans un même immeuble. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux (salles, couloirs, escaliers...) facilement accessibles au personnel, à l'exception des locaux qui sont spécialement affectés à l'accueil du public. Ils doivent être de dimensions suffisantes et dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures » (circulaire FP du 3 juillet 2014).

Droit de distribuer des documents d'origine syndicale

« Les documents d'origine syndicale ne peuvent être distribués dans l'enceinte des bâtiments qu'en dehors des locaux ouverts au public » (art. R213-53 du code général de la Fonction publique).

« La distribution de documents d'origine syndicale ne doit en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service » (art. R213-54 du code général de la Fonction publique).

Droit de collecter des cotisations syndicales dans les locaux administratifs

« Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou des bâtiments de l'établissement mentionné à l'article L. 5, mais en dehors des locaux ouverts au public, par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service. Ces collectes ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service » (art. R213-61 du code général de la Fonction publique).

Droit à consommables

« L'administration prend en charge, dans la limite des crédits disponibles, le coût des consommables » nécessaires à l'activité des organisations syndicales représentatives (circulaire FP du 3 juillet 2014). A ce titre les délégués d'établissement sont en droit de demander un contingent de photocopies pour le SNFOLC.

Droit à des autorisations spéciales d'absence pour assister aux instances dirigeantes du syndicat

Conditions pour en bénéficier

« Sous réserve des nécessités du service, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants syndicaux qui sont

mandatés pour assister :

1° Aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux ;

2° Aux réunions de leurs organismes directeurs quel que soit leur niveau dans la structure du syndicat considéré, quand ils en sont membres élus ou qu'ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation » ([art. R214-38 du code général de la Fonction publique](#)).

Durée des autorisations spéciales d'absence

« La durée des autorisations spéciales d'absence mentionnées à l'article R. 214-38 accordées à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours dans le cas de participations :

1° Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique ;

2° Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales, interdépartementales et des unions départementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au 1°. » ([art. R214-39 du code général de la Fonction publique](#)).

« Les éventuels délais de route s'ajoutent à ces plafonds » ([circulaire FP n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014](#)).

A qui adresser la demande ?

« La demande d'autorisation d'absence doit être adressée, appuyée de la convocation, au chef de service au moins trois jours à l'avance. Les administrations sont toutefois invitées à faire preuve de bienveillance en acceptant d'examiner les demandes d'autorisation d'absence qui leur seraient adressées moins de trois jours à l'avance » ([circulaire FP n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014](#)). « Les refus d'autorisation d'absence opposés à ce titre font l'objet d'une motivation de l'administration » ([art. R214-38 du code général de la Fonction publique](#)).

Droit à congé de formation syndicale

Conformément à l'[article L215-1 du code général de la Fonction publique](#), « l'agent public en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an ».

Délai

L'[article R215-3 du code général de la Fonction publique](#) dispose que « la demande de congé pour formation syndicale doit être adressée par écrit à l'autorité administrative ou territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. Le silence gardé par l'autorité compétente sur cette demande vaut décision d'acceptation le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session ».

Pour les professeurs du second degré, le chef de service est le recteur et non le chef d'établissement (supérieur hiérarchique direct qui peut seulement formuler un avis). Conformément à une jurisprudence constante ([CE 8 mars 1996, req. n°150786](#), [CE 25 septembre 2009 req. n° 314265](#)).

Les refus du chef de service doivent être motivés en application des [articles L.211-1 à L.211-8 du code des relations entre le public et l'administration](#).

Centre habilité

L'[arrêté du 29 décembre 1999](#) fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou les sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la Fonction publique de l'Etat mentionne le « Centre de formation de militants syndicalistes et centre d'éducation ouvrière de la Confédération générale du travail Force ouvrière (C.G.T.-F.O.), 198 avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ».

Selon l'[article R215-5 du code général de la Fonction publique](#) « à la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. Au moment de sa reprise des fonctions, l'agent remet cette attestation à l'autorité administrative ou territoriale ». Les stages de formation syndicale proposés par les

différents syndicats de Force Ouvrière sont organisés par ce centre de formation. Dans l'enseignement, c'est par l'intermédiaire de la FNEC FP-FO qu'ils sont mis en place

Droit de grève

Modalité

L'[article L2512-2 du code du Travail](#) rend obligatoire le dépôt d'un préavis par un ou plusieurs syndicats représentatifs, 5 jours francs au moins avant le début de la grève. Le préavis doit préciser les motifs de la grève, fixer le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée de la grève envisagée pendant la durée du préavis. Les parties sont tenues de négocier. Le syndicat est fondé à intervenir à tous les niveaux (inspection académique, rectorat, ministère) pour permettre l'ouverture de négociations et soutenir les revendications des collègues. Ses représentants sont des interlocuteurs reconnus par l'administration. Leur appui est un atout pour gagner sur les revendications.

Déclaration individuelle de grève

Dans l'enseignement secondaire, il n'y a pas d'obligation de se déclarer gréviste. Dans l'Education nationale, seuls les enseignants du 1^{er} degré sont tenus de se déclarer grévistes « au moins 48 heures à l'avance » ([art. L. 133-4 du code de l'Education](#)). Un agent en grève est dégagé de ses obligations de service. Seul le préfet dispose du pouvoir de réquisition ([art. L2215-1 4° du code général des Collectivités territoriales](#)).

Retenue sur salaire pour fait de grève

Toute journée de grève, quelle que soit la durée du service non fait donne lieu à une retenue de 1/30^{ème} de la rémunération mensuelle ([art. 4 de la loi de finances rectificative n° 61-825 du 29 juillet 1961 modifiée par l'art. 89 de la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987](#)). « En cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer [...] s'élève à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si, durant certaines de ces journées, cet agent n'avait, pour quelque cause que ce soit, aucun service à accomplir » ([CE 7 juillet 1978 req. n°03918](#), [CE 12 avril 2013 req. n° 351229](#)).

La [circulaire du 30 juillet 2003](#) précise que, « s'agissant des agents à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue du 30^{ème} indivisible correspond à la rémunération de l'agent gréviste proratisée selon les règles fixées par l'article 40 de la loi du 11 janvier 1984 » (devenu l'[art. L612-5 du code général de la Fonction publique](#)).

Grève et droit à avancement

Un agent gréviste est en position d'activité et ses droits à avancement sont maintenus ([CE 19 juin 1981 req. n°13975](#)).

Le gouvernement a cru pouvoir s'exonérer de cette règle dans la [circulaire 2B-00-592 du 26 juin 2000](#) du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie qui précisait que les périodes de cessation concertée du travail ne devaient plus être prises en compte pour l'avancement de grade, de classe ou d'échelon des fonctionnaires concernés. Le Conseil d'État a supprimé cette disposition.

En revanche, il a validé la non prise en compte des périodes de cessation concertée du travail pour le calcul des droits des fonctionnaires au regard de la retraite ([CE du 16 novembre 2001, req. n°223283](#)). Ce dernier point est sans effet dans l'Education nationale qui ne tient pas registre des jours de grève de ses agents.

Droit à la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale

Principe général

En application de l'[art. L212-7 du code général de la Fonction publique](#) « les compétences acquises par un agent public dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle. »

A ce titre, le fonctionnaire qui bénéficie depuis au moins six mois au cours d'une année civile

- d'une décharge d'activité totale à titre syndicale ([art. L212-2 du code général de la Fonction publique](#) et [L212-4](#) du même code)

- ou d'une décharge d'au moins 70% de sa quotité de service ([art. L212-5](#) du même code)
a droit :

- à un avancement d'échelon ([art. L212-2 du code général de la Fonction publique](#))

- ou à un avancement de grade lorsqu'il justifie d'une ancienneté de grade équivalente ou supérieure à la moyenne de celle des promus au titre de la campagne précédente ([art. L212-4](#) du même code).

Mode de calcul de la quotité

« Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi, l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

- à l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du même décret ;

- les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. »

([Lignes directrices de gestion ministérielle du 16 décembre 2024](#) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale, des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative).

Avancements d'échelons concernés

Ces dispositions ne s'appliquent que pour les réductions d'ancienneté pour l'accès au 7^{ème} et au 9^{ème} échelon de la classe normale.

« Concernant l'avancement bonifié, les dossiers des agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an. Ceux qui n'obtiennent pas une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve de consacrer la totalité de leur service à une activité syndicale ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois (avant bonification). Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

- du 6^e au 7^e : 2 ans, 8 mois, 12 jours (soit une bonification de 108 jours)
- du 8^e au 9^e : 3 ans, 2 mois, 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

- du 6^e au 7^e : 2 ans, 9 mois, 9 jours (soit une bonification de 81 jours)
 - du 8^e au 9^e : 3 ans, 3 mois, 9 jours (soit une bonification de 81 jours). »
- ([Annexe 1 des lignes directrices de gestion ministérielle du 16 décembre 2024](#) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale, des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative).

Avancement de grades concernés

« L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade » ([ibid.](#)), c'est-à-dire pour les promotions

- à la hors classe
- et à la classe exceptionnelle

Les lignes directrices de gestion précisent que « les académies et le département des personnels du second degré hors académie de la DGRH, publient les anciennetés moyennes de grade des fonctionnaires titulaires relevant de leur autorité et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, au grade supérieur » ([ibid.](#)).

Les syndicats départementaux s'assurent que les circulaires rectores fournissent bien ces informations.