FSU SNUipp

CARRIÈRES & DROITS

2026
2027

GUIDE

Mis à jour le 1er juillet 2026

Tout savoir sur les carrières et les droits des personnels

Sommaire

PAGE 3
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

PAGES 4 ET 5
PERSONNELS DE L'ÉCOLE
Des métiers, un collectif

PAGES 6 ET 7
SALAIRES
Quelle est ma rémunération ?

PAGES 8 ET 9
Quelles sont les indemnités ? Qui les perçoit ?

PAGE 10
Améliorer les salaires

PAGE 11
Bien lire sa fiche de paie

PAGES 12 ET 13
CARRIÈRE ET ÉVOLUTIONS DE SALAIRE
L'avancement de PE titulaires

PAGES 14 ET 15
RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

PAGE 16
TEMPS DE TRAVAIL

PAGES 17 ET 18
DROITS DES PERSONNELS
Temps partiels, absences et congés

PAGE 19
Mobilité professionnelle et géographique

PAGE 20
Les recours

PAGE 21
Le droit syndical

PAGE 22
Protection sociale complémentaire (PSC)

PAGE 23
Les retraites

RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX
facebook.com/snuipp
@fsu-snuipp.bsky.social
@snuipp.fr

snuipp.fr Site national et sa lettre de diffusion électronique. Pour s'informer sur l'actualité syndicale et sur l'École en général.
Publication réalisée en juillet 2025

PEFC/10-32-2813

LE TRI + FACILE

Pour des droits individuels et collectifs protecteurs

La préparation de la rentrée scolaire 2026 a été marquée par un très grand nombre de mobilisations des personnels des écoles comme de toute la communauté éducative pour refuser les milliers des fermetures de classes. La baisse de la démographie scolaire est constatée dans presque tous les départements et sert de prétexte pour supprimer des postes. Elle devrait au contraire permettre l'engagement d'un d'investissement pour l'école publique afin de sortir la France des pays mauvais élèves des comparaisons internationales en matière de taux d'encadrement et de niveau de rémunération des enseignant·es.

La conservation des moyens dégagés par la baisse démographique doit être l'occasion de limiter les effectifs dans les classes et d'améliorer les conditions de travail des personnels. Pour rompre avec les inégalités scolaires, pour donner des moyens à l'inclusion, pour rendre les métiers d'AESH, PE et PsyEN plus attractifs, exigeons un vrai budget pour l'école.
Cela est possible grâce à une juste répartition des richesses et une politique éducative fondée sur la reconnaissance des métiers et le renforcement de la professionnalité enseignante.

Les élections professionnelles auront lieu du 3 au 10 décembre 2026 : voter pour la FSU et la FSU-SNUipp, c'est donner du poids à ces revendications.

Dans le quotidien de nos métiers, mieux connaître individuellement ses droits, c'est être en capacité de se mobiliser et d'agir collectivement pour les faire respecter et en conquérir d'autres ! Adhérer à la FSU-SNUipp, syndicat majoritaire du primaire, c'est s'engager dans cette action collective.

Aurélie Gagnier, Sandrine Monier, Nicolas Wallet,
co-secrétaires généraux

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Une FSU et une FSU-SNUipp représentatives des personnels

NOS VALEURS:
TRANSPARENCE, ÉQUITÉ, GESTION COLLECTIVE

CE QUE NOUS COMBATTONS:
OPACITÉ, ARBITRAIRE, MISE EN CONCURRENCE DES PERSONNELS

Les délégué·es de la FSU-SNUipp toujours à vos côtés

À chaque moment de votre carrière, les délégué·es du personnel, élu·es lors des élections professionnelles, sont à vos côtés pour vous informer, vous écouter et vous accompagner. Afin d'assurer transparence et équité pour toutes et tous, la FSU-SNUipp exige à nouveau le plein exercice des compétences des organisations syndicales représentatives sur la mobilité et le déroulement de carrière, retirées en 2019 par la loi de transformation de la Fonction publique. Elles défendent les intérêts des personnels et ceux de l'école publique auprès de la DSDEN, du rectorat et du ministère en siégeant dans :

- **Les commissions administratives paritaires** (CAPA et CAPD) qui sont consultées pour les recours sur les appréciations suite au rendez-vous de carrière, les refus de disponibilité, de temps partiel et les sanctions disciplinaires.

- **Les comités sociaux d'administration** (CSA) qui sont consultés sur les moyens (carte scolaire, école inclusive), la formation continue, les règles de mobilité et des promotions des PE, le protocole égalité professionnelle femmes / hommes.

- **Les formations spécialisées** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) qui sont consultées sur ces questions et la prévention des risques professionnels. Y sont étudiées les fiches « santé, sécurité au travail » (SST) et les signalements de « danger grave et imminent » (DGI).

- **Les commissions consultatives paritaires (CCP)** qui sont consultées sur les questions individuelles des personnels contractuels (AESH, AED, enseignant·es, PsyEN).

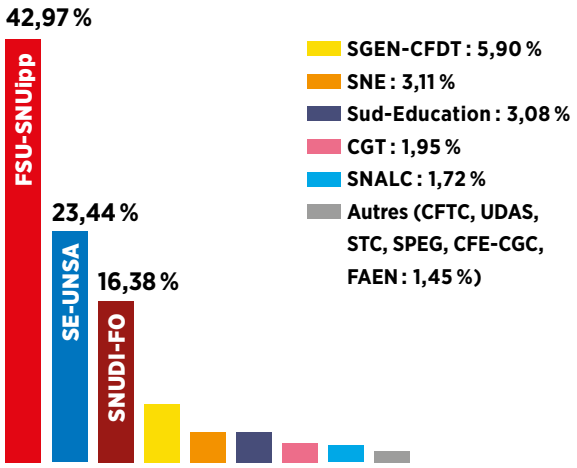
Dans toutes ces instances, les élu·es FSU et FSU-SNUipp représentent l'ensemble des métiers avec pour ligne de conduite l'équité, la transparence et l'amélioration des conditions de travail.

Des représentant·es engagé·es au quotidien

La FSU-SNUipp, c'est un maillage territorial d'environ 50 000 syndiqué·es et 1 000 délégué·es du personnel, engagé·es au niveau de leur école, de leur circonscription, du département, de l'académie et au plan national. La large représentativité acquise par le vote des personnels fait de la FSU la première fédération de l'Education nationale, et de la FSU-SNUipp le syndicat majoritaire du premier degré. Cela leur confère une légitimité pour porter les revendications des personnels lors de négociation ou d'appels à la mobilisation.

EN DÉCEMBRE 2026, JE VOTE ET JE FAIS VOTER !
Du 3 au 10 décembre 2026, l'ensemble des agent·es de la Fonction publique voteront pour élire leurs délégué·es pour les quatre années à venir.

Représentativité des organisations syndicales du 1er degré (2022-2026)



La FSU et la FSU-SNUipp sont la seule force syndicale à avoir des élu·es dans tout l'hexagone et tous les Outre-mer. Par leur vote FSU et FSU-SNUipp, les personnels des écoles feront progresser un syndicalisme expert, de terrain et de lutte, portant un projet ambitieux pour l'école, ses élèves et ses personnels, mais aussi pour une société plus juste et solidaire.

PERSONNELS DE L'ÉCOLE

Des métiers, un collectif

Les collectifs de travail des écoles regroupent des fonctions et des métiers différents. Leur complémentarité et la nécessaire coopération entre ces personnels permettent d'assurer le fonctionnement démocratique de l'école et du service public d'éducation, quand les moyens humains sont en nombre suffisant.

Accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH)

Les AESH accompagnent les élèves dans les apprentissages, l'autonomie, la communication et l'accès à la vie scolaire. Elles interviennent au sein des classes, en lien avec les enseignant·es, les familles et les équipes pluridisciplinaires, pour permettre une scolarisation effective des élèves en situation de handicap. Si l'adaptation pédagogique relève toujours de la responsabilité des enseignant·es, les AESH participent à l'accessibilité des apprentissages définie par le projet personnalisé de scolarisation de l'élève. Pourtant, les AESH restent confrontées à une forte précarité : temps incomplets imposés, faibles rémunérations, manque de formation et conditions de travail dégradées.

La FSU-SNUipp revendique la création d'un véritable corps de fonctionnaires de catégorie B, la reconnaissance d'un temps complet sur la base de 24 heures d'accompagnement, une revalorisation salariale et des recrutements à la hauteur des besoins de l'école inclusive.

EN SAVOIR PLUS
▶ https://snu2.fr/4w4EMn5

Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN)

Dans le premier degré, les PsyEN exercent au sein des RASED et contribuent à la prévention des difficultés scolaires, à l'intervention psychologique auprès des élèves et à l'accompagnement des parcours. Le corps des PsyEN, créé en 2017 après de longues luttes syndicales, reconnaît enfin la spécificité de leurs missions et de leur qualification.

Le manque de recrutements et l'alourdissement des secteurs d'intervention fragilisent leurs missions. La FSU-SNUipp revendique des créations de postes, le renforcement des RASED, le respect des missions statutaires des PsyEN ainsi qu'un service public de psychologie de l'Éducation nationale de proximité, au service de la réussite et du bien-être des élèves.

EN SAVOIR PLUS
▶ https://snu2.fr/44hL4E3

Les personnels enseignants

Les PE adjointes et adjoints

Elles et ils peuvent enseigner en classe maternelle ou élémentaire, être nommé·es à titre définitif ou provisoire.

La généralisation du « Plus de maîtres que de classes » permet de sortir de l'isolement, avec des formes variées de co-enseignement. Pour l'implication de toutes et tous dans un collectif protecteur, le conseil des maîtres et maîtresses, animé et coordonné par la direction, doit être décisionnaire en matière de fonctionnement de l'école.

Direction d'école

Les directeurs et directrices d'école assurent des missions de coordination, d'organisation et d'animation de l'équipe pédagogique, en lien avec les familles, les collectivités et les différents partenaires de l'École. Ces personnels enseignants, sans position hiérarchique, sont chargés de missions et responsabilités spécifiques, notamment administratives et en matière de sécurité.

Nombre de classes en école maternelle, élémentaire ou primaire	Décharge d'enseignement
1	6 jours / an : 2 à 3 jours mobilisables aux 1er et 3e trimestres, 1 jour mobilisable au 2e trimestre
2 ou 3	12 jours / an (au moins une journée par mois)
4 à 5	1/4 de décharge
6 à 8	1/3 de décharge
9 à 11	1/2 décharge
12 et plus	Décharge totale

Les personnels chargés d'école (1 classe), les directeurs et les directrices sont déchargées des 36 heures d'APC.

La multiplication des tâches administratives, le manque de temps et la multiplication des injonctions dégradent leurs conditions de travail et le fonctionnement collectif des écoles. Pour des directeurs et directrices « pairs parmi les pairs », la FSU-SNUipp revendique davantage de décharges, une aide administrative pérenne, l'allègement des tâches. Un nouveau référentiel métier s'applique à la rentrée 2026, sans répondre aux besoins des personnels.

EN SAVOIR PLUS
▶ https://snu2.fr/4w7JtfX

PE de l'ASH

Les enseignant·es de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap (ASH) interviennent auprès des élèves qui rencontrent des difficultés scolaires durables ou ont besoin d'aménagements spécifiques de leur parcours. PE en RASED, en ULIS, en établissements spécialisés ou référent·es handicap apportent une expertise pédagogique indispensable, y compris au sein d'équipes pluriprofessionnelles.

Face au démantèlement progressif des dispositifs d'aide et au manque de départs en formation spécialisée, la FSU-SNUipp revendique le renforcement des RASED, des créations de postes, une formation spécialisée abondée et la transformation vers une école inclusive fondée sur une collaboration renforcée avec le médico-social.

EN SAVOIR PLUS
▶https://snu2.fr/4viDQL0

Remplaçant·es

Les enseignant·es remplaçant·es assurent la continuité du service public d'éducation lors des absences, sur des remplacements de courte ou longue durée, dans tous les contextes d'exercice.

Le manque chronique de personnels remplaçants dégrade les conditions de travail et désorganise les écoles. La FSU-SNUipp revendique des créations de postes suffisantes, une amélioration des indemnités ainsi que le maintien de remplaçant·es spécialisé·es et de secteurs de remplacement à taille humaine. Elle dénonce la départementalisation de la gestion du remplacement et la déspécialisation des missions.

EN SAVOIR PLUS
▶https://snu2.fr/4o11xFy

Formateurs et formatrices

Les PEMF, CP ou MAT* participent à la formation initiale et continue des personnels, à l'accompagnement des débuts de carrière et à l'évolution des pratiques professionnelles. Le cœur de leurs missions vise l'accompagnement, l'analyse de pratiques, le tutorat et la formation auprès des étudiant·es, stagiaires et équipes.

* Professeur.e des écoles maître formateur / maîtresse formatrice, conseiller ou conseillère pédagogique, maître ou maîtresse d'accueil temporaire

La FSU-SNUipp revendique une meilleure reconnaissance des missions de formation, le respect des horaires de travail, la prise en charge intégrale des frais de déplacement et une amélioration des rémunérations et des décharges (voir p.8).

EN SAVOIR PLUS
▶https://snu2.fr/438Ji7I

© MILLERAND / LES GRENADES / NAJA

PE sous contrat

Le recours aux personnels contractuels s'est fortement développé pour faire face au manque de recrutements dans l'Éducation nationale. Recrutés pour assurer des remplacements ou occuper des postes restés vacants, ces PE exercent les mêmes missions que les titulaires, avec les mêmes obligations réglementaires de service, souvent dans des conditions difficiles et avec une formation insuffisante.

Pour la FSU-SNUipp, le recours au contrat ne peut constituer une réponse durable à la crise d'attractivité du métier. Elle revendique un plan massif de recrutements sous statut, une véritable formation initiale, l'égalité des droits et des possibilités de titularisation pour les personnels contractuels.

FORMATION INITIALE

La dernière réforme modifie la formation initiale des professeur·es des écoles en instaurant un recrutement dès la licence (L3) et un parcours de formation sur deux années rémunérées conduisant à l'obtention d'un master.

Cette réforme répond à plusieurs revendications portées de longue date par la FSU-SNUipp : retour d'un concours à bac+3, deux années de formation rémunérées en INSPE et validation d'un master. Ces avancées constituent des étapes importantes pour renforcer l'attractivité du métier et améliorer la formation des futur·es professeur·es des écoles.

La FSU-SNUipp maintient sa revendication pour une meilleure reconnaissance statutaire des élèves fonctionnaires, une rémunération plus attractive et une formation réflexive de haut niveau articulant stages, analyse de pratiques et recherche en sciences de l'éducation. Les périodes en responsabilité ne doivent pas excéder un tiers du temps de formation afin d'éviter une surcharge de travail.

▶https://snu2.fr/4u9vBjJ

SALAIRES

Quelle est ma rémunération ?

La rémunération des enseignant·es des écoles et des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), comme de l'ensemble des fonctionnaires, dépend de leur corps (professeur·e des écoles (PE) ou instituteur/institutrice), de leur grade (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle) et de leur échelon, auxquels correspond un nombre de points d'indice. Le nombre de points, multiplié par la valeur du point, détermine le traitement indiciaire brut. Cette règle assure la transparence, l'égalité de traitement et garantit l'indépendance du fonctionnaire.

Ces tableaux donnent une valeur approchée du salaire, arrondie à l'euro.
La partie indemnitaire correspond aux indemnités touchées par la majorité des collègues (prime d'attractivité, ISAE, indemnité de fonction AESH)

La valeur du point d'indice depuis le 1er juillet 2023 est de 4,92€ (brut).

Au 1er juillet 2026

Professeur·e des écoles ou psychologue classe normale												
Échelon	Élèves fonctionnaires	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	366	395	446	453	466	481	497	524	562	595	634	678
Net indiciaire Zone 3*	1406 €	1515 €	1714 €	1741 €	1792 €	1851 €	1913 €	2019 €	2167 €	2296 €	2448 €	2620 €
Net ISAE + prime d'attractivité		333 €	333 €	415 €	408 €	387 €	360 €	288 €	210 €	210 €	182 €	182 €
Net Zone 3		1848 €	2108 €	2156 €	2200 €	2237 €	2273 €	2307 €	2377 €	2506 €	2630 €	2802 €

*Pour la zone de résidence 2 ajouter 1%, pour la zone 1 ajouter 3% du salaire brut.

Professeur·e des écoles ou psychologue hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	595	629	673	720	768	811	826
Net indiciaire Zone 3*	2296 €	2429 €	2601 €	2784 €	2972 €	3140 €	3199 €
ISAE Net	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €
Net Zone 3	2478 €	2610 €	2782 €	2966 €	3154 €	3322 €	3380 €

Professeur·e des écoles ou psychologue classe exceptionnelle							
Échelon	1	2	3	4	5	5 + 1 an	5 + 2 ans
Indice	700	740	780	835	895	930	977
Net indiciaire Zone 3*	2706 €	2863 €	3019 €	3234 €	3468 €	3605 €	3789 €
ISAE Net	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €
Net Zone 3	2888 €	3044 €	3200 €	3415 €	3650 €	3787 €	3970 €

Instituteur et institutrice											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	373	376	383	390	400	413	422	443	464	499	538
Net indiciaire Zone 3*	1437€	1449€	1476€	1503€	1542€	1593€	1628€	1710€	1792€	1929€	2082€
ISAE Net	182 €	182 €	182 €	182€	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €
Net Zone 3	1618€	1630€	1658€	1685€	1724€	1775€	1810€-	1892€	1974€	2111€	2263€

Accompagnante et accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH)												
	Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Indice	371	375	380	385	395	405	415	425	435	445	455
Temps complet	Salaire brut	1826 €	1846 €	1871 €	1895 €	1944 €	1994 €	2043 €	2092 €	2141 €	2191 €	2240 €
	Indemnité brut	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €
	Net zone 3	1566 €	1582 €	1602 €	1622 €	1661 €	1701 €	1740 €	1780 €	1819 €	1858 €	1897 €
A 62 % (24 h par semaine)	Salaire brut	1132 €	1145 €	1160 €	1175 €	1205 €	1236 €	1267 €	1297 €	1327 €	1358 €	1389 €
	Indemnité brut	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €
	Net zone 3	971 €	982 €	994 €	1006 €	1030 €	1055 €	1079 €	1104 €	1128 €	1153 €	1177 €

*Pour la zone de résidence 2 ajouter 1%, pour la zone 1 ajouter 3% du salaire brut.

- **Point :** 4,92 € bruts
- **Une indemnité différentielle** est versée aux premiers échelons afin que la rémunération des AESH ne soit pas inférieure au SMIC.

Les salaires en berne dans la Fonction publique

Depuis 2023, la valeur du point d'indice est gelée tandis que l'inflation continue de progresser. Les pertes subies par les PE se cumulent. Leur pouvoir d'achat accuse un déficit cumulé de plus de 24 % en moyenne par rapport à l'inflation depuis 2010. Ainsi, les milieux et fin de carrière accusent un manque à gagner de 500 à 900 euros* nets par mois selon l'échelon.

Pour la FSU-SNUipp, une réelle revalorisation des rémunérations, sans contrepartie, est urgente.

Des inégalités femmes-hommes persistantes

Comme l'ensemble des métiers fortement féminisés, l'enseignement subit des rémunérations plus faibles que les autres professions similaires à qualification élevée. Au sein même du corps des PE, les inégalités salariales femmes-hommes persistent…

La féminisation de la profession se poursuit et l'immense majorité des personnels entrant dans le métier, aux salaires de début de carrière plus faibles, sont des femmes. Au fil de la carrière, l'écart salarial entre femmes et hommes s'accroît nettement. Selon le ministère, la différence nette mensuelle passe de 120 € en début de carrière à 330 €* en fin de carrière. Différents facteurs peuvent pénaliser les femmes : nature du poste occupé, poids de l'appréciation hiérarchique dans les promotions ou les nominations, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel… Il faut en finir avec ces inégalités et trouver des mécanismes pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la carrière. Dès à présent, l'ensemble des IA-DASEN doivent strictement respecter la représentativité femmes / hommes dans les promotions, garantie par le protocole national d'égalité professionnelle, obtenu par la FSU et la FSU-SNUipp (voir page 13).

La FSU-SNUipp et la FSU interviennent à tous les niveaux pour la mise en œuvre du protocole sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique visant à améliorer la situation professionnelle des femmes. Les deux organisations revendiquent des moyens conséquents pour en finir avec les écarts salariaux.

LES FACTEURS D'INÉGALITÉ

- **10,4 % de femmes exercent à temps partiel** contre 4,3 % d'hommes, ce qui pénalise le salaire des PE femmes par rapport à leurs homologues masculins.
- Les PE femmes touchent **27 % de primes et indemnités en moins** que les PE hommes.
- Les AESH, des femmes à 94 %, subissent un temps de travail incomplet qui réduit leur rémunération.*
- À temps de travail équivalent, les PE femmes ont **en moyenne un salaire net mensuel inférieur de 150 €** à celui des PE hommes.
- La pension des femmes est **en moyenne inférieure de 229 € bruts** par mois par rapport aux hommes.

*Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024-2025 Ministère de l'Éducation nationale

SALAIRES

Quelles sont les indemnités ? Qui les perçoit ?

Une partie de la rémunération est de plus en plus composée de diverses indemnités. Si elles peuvent répondre aux besoins immédiats d'augmentation du revenu, les indemnités, facteurs d'individualisation des salaires, restent des acquis fragiles susceptibles d'être remises en cause et sont peu prises en compte dans le calcul de la pension de retraite. Pour la FSU-SNUipp, l'augmentation de salaire doit passer par une revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur de l'inflation, son indexation sur l'inflation et par la revalorisation des grilles indiciaires. Elle ne doit pas se faire par l'octroi d'indemnités dont certaines reconnaîtraient un soi-disant mérite.

VERSEMENT DES INDEMNITÉS EN CAS DE CONGÉ, TEMPS PARTIEL OU TEMPS INCOMPLET
Selon le type d'indemnité, le versement en cas de congé (maternité, paternité, adoption, congé maladie ordinaire, CLM, CLD…), temps partiel ou incomplet n'obéit pas aux mêmes règles.

Pour plus d'informations, prendre attache auprès de sa section départementale.

Fonctions particulières *

▶ **Direction d'école :** Directeurs et directrices bénéficient de 8 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de points de bonification indiciaire (BI) selon la taille de l'école. L'indemnité de sujétion spéciale (ISS) se compose d'une part fixe et d'une part variable.

	Indemnité Part fixe *	Part variable *	BI	NBI	Total mensuel brut
Classe unique	164,22 €	83,33 €	14,77 €	39,38 €	301,70 €
2 à 3 classes	164,22 €	83,33 €	78,76 €	39,38 €	365,69 €
4 classes	164,22 €	116,67 €	78,76 €	39,38 €	399,03 €
5 à 9 classes	164,22 €	116,67 €	147,68 €	39,38 €	467,95 €
10 classes et +	164,22 €	150 €	196,91 €	39,38 €	550,51 €

Au 1er septembre 2026
* majorée de 20 % en REP ou 50 % en REP+
* majorée de 50 % en cas d'intérim de direction au-delà de 30 jours

Indemnité éducation prioritaire

▶ **pour les PE et psy EN :** 144 € en REP, 426 € en REP+. L'indemnité REP+ comporte, en plus, une part variable à 3 niveaux (234 €, 421 € et 702 € brut annuel) versée en une seule fois à la fin de l'année scolaire.

* Les montants sont mensuels et bruts.

▶ **pour les conseillers pédagogiques de circonscription assurant l'animation pédagogique au sein d'au moins un réseau prioritaire :** 42 € en REP, 275 € en REP+ (part variable : 702 € max)

▶ **pour les AESH :** 92€ en REP, 272 € en REP+ (part variable : 448 € max), pour un temps complet. Cette indemnité est versée au prorata de la quotité de travail.

▶ **Conseillers et conseillères pédagogiques :** 395 € (indemnité et NBI) + 96 €* Indemnité de fonction de maître formateur : 160 €

▶ **Dans l'ASH :** pour l'ensemble des enseignant·es spécialisé·es (sauf ULIS école et PsyEN) : 70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités :

- **Enseignant·e référent·e à la scolarisation des élèves en situation de handicap (ERSEH) :** 208 € + 96 €*
- **Segpa / Erea / Ulis 2nd degré et médico-social :** 147 €
- **Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) :** 278 € + 96 €*
- **ULIS école :** 133 € (soit 27 points de NBI)
- **AESH référent·e :** 660 € brut annuel
- **Indemnité de fonction AESH :** 1529 € brut annuel, au prorata du temps de travail

* augmentation indemnitaire à hauteur de l'augmentation de l'ISAE

ÉDUCATION PRIORITAIRE
Désormais les AESH exerçant en éducation prioritaire perçoivent l'indemnité REP/REP+. La FSU-SNUipp revendique l'unification par le haut du régime indemnitaire d'éducation prioritaire et son versement à tous les personnels, fonctionnaires et sous contrat, sans part variable et sans autre condition.

Personnels enseignants

▶ **L'ISAE :** Le versement de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. La FSU-SNUipp a obtenu une augmentation de l'ISAE à 2 550 € bruts annuels (au lieu de 1 200 €) soit + 96 € nets mensuels, depuis septembre 2023. Les personnels ne percevant pas l'ISAE bénéficient d'une majoration indemnitaire de 96 €.

▶ **Le Pacte :** Une part variable de l'ISAE peut être versée en contrepartie de missions supplémentaires (accompagnement de la difficulté scolaire, dispositifs d'innovation pédagogique, stages de réussite…). Chaque mission est rémunérée 1 250 € bruts annuels. Inefficace pour répondre à la difficulté scolaire, facteur d'une individualisation injuste des rémunérations, le « pacte » a également comme effet de fractionner les collectifs de travail et d'augmenter les inégalités salariales entre les

femmes et les hommes. La FSU-SNUipp appelle les personnels à ne pas entrer dans le pacte, impasse pédagogique au budget incertain et inacceptable « travailler plus pour gagner plus ».

▶ **Indemnité différentielle (IDPE) :** Le versement de l'IDPE, est possible pour les PsyEN et les PE de Mayotte, ex-instits (recrutement par concours externe).

▶ **Prime d'équipement informatique :** 150 € net versés en début d'année civile pour les enseignants et enseignantes devant élèves et les PsyEN, à condition d'être en position d'activité au 1er janvier. Le montant de cette indemnité reste très en deçà de l'ensemble des dépenses engagées. **La FSU-SNUipp demande que son montant soit porté à 500 € par an et qu'elle soit aussi versée aux AESH.**

▶ **Prime d'attractivité :** Elle est versée aux titulaires enseignant·es ou PsyEN du 2e au 9e échelon de la classe normale ainsi qu'aux stagiaires. Une prime spécifique est également attribuée aux personnels contractuels assurant les mêmes fonctions.

classe normale PE et Psy EN	Prime annuelle brute	Ce qui représente par mois en net
1er échelon	2130 €	151 €
2e échelon	2980 €	212 €
3e échelon	3370 €	240 €
4e échelon	3180 €	226 €
5e échelon	2880 €	205 €
6e échelon	2500 €	178 €
7e échelon	1500 €	107 €
8 et 9e échelons	400 €	28 €

Au 1er septembre 2026
* majorée de 20 % en REP ou 50 % en REP+
* majorée de 50 % en cas d'intérim de direction au-delà de 30 jours

Pour les personnels contractuels (PE ou PsyEN), contacteR sa section départementale.

▶ **L'indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR) :** Elle est versée aux titulaires remplaçants et remplaçantes (les montants sont exprimés en brut) :

→ **moins de 10 km :** 15,94 € par jour
→ **de 10 à 19 km :** 21,04 € par jour
→ **de 20 à 29 km :** 26,16 € par jour
→ **de 30 à 39 km :** 30,87 € par jour
→ **de 40 à 49 km :** 36,86 € par jour
→ **de 50 à 59 km :** 42,89 € par jour
→ **de 60 à 80 km :** 49,24 € par jour
→ **par tranche de 20 km en plus :** 7,34 €

ATTENTION : Pour des remplacements successifs sur le même poste qui couvrent l'ensemble de l'année scolaire et font l'objet de plusieurs ordres de missions, la dernière période s'étendant jusqu'à la fin de l'année scolaire ne donne pas lieu à versement de l'ISSR. Elle peut en revanche ouvrir droit aux indemnités de déplacement et de repas (décret n°2006-781 du 3 juillet 2006). Prendre contact avec la section départementale de la FSU-SNUipp en cas de difficulté.

NON À L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS
Stages de remise à niveau, part variable de l'indemnité en REP+, « pacte »… les gouvernements successifs ont renforcé leur volonté d'accroître l'individualisation des rémunérations. Il en résulte une augmentation de la part indemnitaire par rapport à la part indiciaire, principal levier d'augmentation en début de carrière (prime d'attractivité) ou pour les directions d'école… Or les indemnités sont plus faciles à supprimer par un gouvernement qui souhaiterait réduire les rémunérations et elles donnent lieu à une moins bonne prise en compte dans le calcul de la pension de retraite. Pour la FSU-SNUipp, les augmentations de salaires doivent passer par une amélioration des grilles indiciaires. Ainsi, le doublement de l'ISAE sans contrepartie, obtenu par la FSU-SNUipp pour l'ensemble des PE, doit maintenant être intégré au traitement indiciaire.

Indemnités pour tous les personnels

▶ **Frais de déplacement * et de repas**
Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de la commune de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Tout déplacement dans l'exercice des fonctions lors d'un stage de formation ou une animation pédagogique doit être défrayé, qu'il y ait ordre de mission ou non. Enseignant·es et non enseignant·es en service partagé et remplaçants et remplaçantes affectées à l'année ont droit à indemnisation de leurs frais de déplacement et de leurs frais de repas (17,50 € depuis le 1er janvier 2020) si les conditions sont remplies. Face à l'augmentation des prix des carburants et suite aux interventions syndicales, les taux des indemnités kilométriques ont été relevées temporairement de 3,2 %, jusqu'au 31/12/2026. Cette légère hausse dans le temps est insuffisante.

* Voir **circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016**

▶ **Forfait mobilité durable**
Nombre de jours (modulé selon la quotité de travail) de déplacements domicile / travail en mobilité douce (vélo, trottinette, co-voiturage…) : entre 30 et 59 jours / an = 100 € ; entre 60 et 99 jours / an = 200 € au-delà de 100 jours / an = 300 €.

▶ **Titres d'abonnements en transports publics**
Prise en charge à 75 % des cartes et abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite. Elle est cumulable avec le forfait mobilité durable.

POUR UN DÉFRAIEMENT COMPLET
La FSU-SNUipp demande que l'ensemble des personnels qui se déplacent dans le cadre de leurs missions soient remboursés de l'intégralité de leurs frais, y compris lorsqu'ils et elles utilisent leur véhicule personnel au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération.

SALAIRES

Améliorer les salaires

Se mobiliser pour exiger une véritable revalorisation !

La FSU-SNUipp revendique :

- une **augmentation de 20 %** de la valeur du point d'indice, soit 98 centimes, pour rattraper les pertes liées à l'inflation cumulée depuis 2010 ;
- **l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation** pour éviter toute future perte de pouvoir d'achat ;
- **une revalorisation salariale immédiate** d'au moins 300 euros nets par mois, sans contrepartie, pour tendre vers un ajout uniforme de 100 points d'indice.

C'est par la mobilisation de tous et toutes que la FSU-SNUipp, avec la FSU, fera aboutir ces revendications !

Les enseignant·es : des cadres A mal rémunéré·es

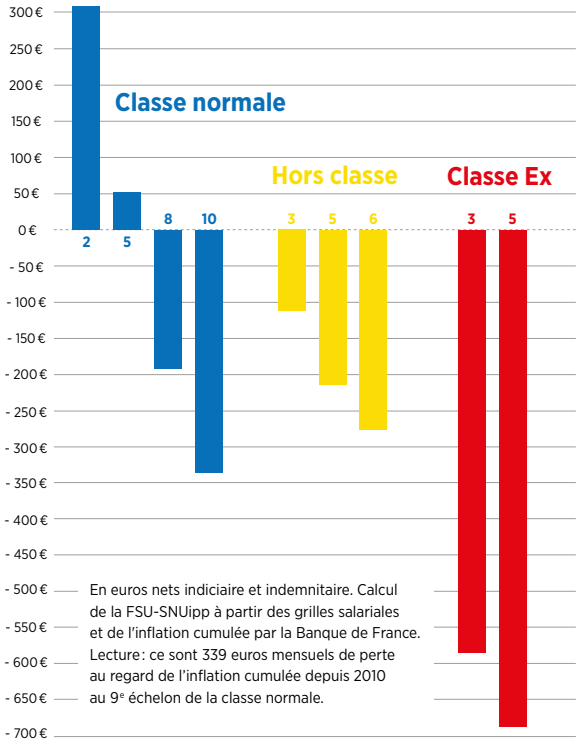
Appartenant à un corps de catégorie A de la Fonction publique d'État, les enseignant·es n'ont pas de rémunération à la même hauteur que les autres cadres A. Ainsi en 2023, alors que le salaire net mensuel moyen des enseignant·es du premier degré était de 2 950 euros, celui des autres fonctionnaires de catégorie A était de 3 373 euros*. La comparaison avec leurs homologues de l'UE est tout aussi insatisfaisante. Selon l'OCDE, après 15 ans d'exercice, en 2023, les enseignant·es du primaire étaient payé·es 17,8 % de moins que la moyenne des pays de l'OCDE.

* Sources : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023-24 et Rapport 2024 sur l'État de la Fonction publique

POUR UNE VRAIE REVALORISATION

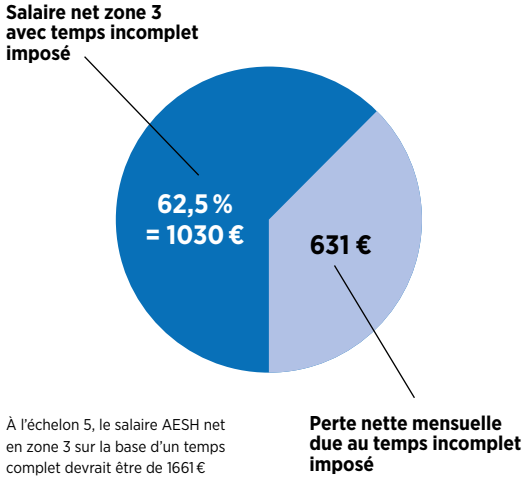
La FSU-SNUipp revendique un plan de revalorisation pluriannuel pour toutes et tous. La FSU-SNUipp affirme que la défense du service public d'éducation exige de reconnaître celles et ceux qui le font vivre, en commençant par prendre des mesures salariales d'urgence : une augmentation de 20 % de la valeur du point d'indice et une revalorisation des grilles tendant vers les 100 points pour toutes et tous.

Perte ou gain salarial des PE par rapport à l'inflation depuis 2010



En euros nets indiciaire et indemnitaire. Calcul de la FSU-SNUipp à partir des grilles salariales et de l'inflation cumulée par la Banque de France. Lecture : ce sont 339 euros mensuels de perte au regard de l'inflation cumulée depuis 2010 au 9e échelon de la classe normale.

Perte salariale imposée aux AESH



À l'échelon 5, le salaire AESH net en zone 3 sur la base d'un temps complet devrait être de 1661 €

DE PLUS EN PLUS D'INDEMNITÉS

En 10 ans, la part indemnitaire du salaire a augmenté au détriment du salaire indiciaire. En 2012, le salaire d'un PE à l'échelon 4 était à 100 % indiciaire. Il inclut aujourd'hui 18 % d'indemnités (prime d'attractivité + ISAE + équipement informatique).

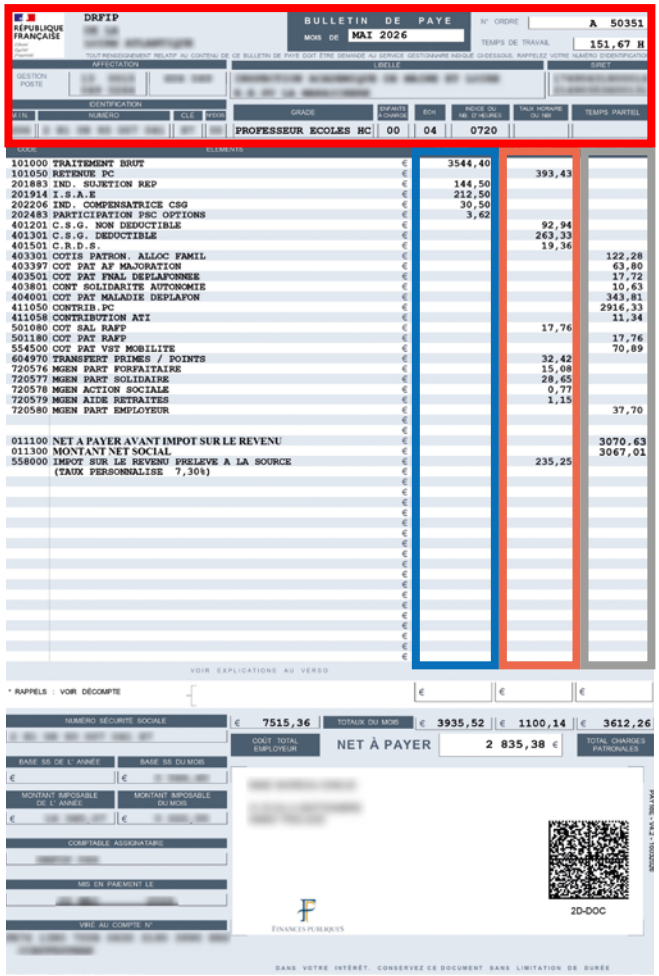
L'indemnité de fonction des AESH, créée en 2023, a pris le pas sur une revalorisation indiciaire.

SALAIRES

Bien lire sa fiche de paie

Traitement brut, salaire net

Le traitement indiciaire brut est obtenu en multipliant le nombre de points d'indice lié à l'échelon détenu (voir A) par la valeur du point (4,92 € bruts). Certaines fonctions ouvrent droit à une bonification indiciaire (BI) et/ou à une nouvelle bonification indiciaire (NBI). Peuvent s'ajouter diverses indemnités (voir B1). Pour obtenir la rémunération nette, il faut retrancher les cotisations et les contributions.



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE — DRFIP

BULLETIN DE PAYE — MOIS DE MAI 2026 — N° ORDRE A 50351 — TEMPS DE TRAVAIL 151,67 H

GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
PROFESSEUR ECOLES HC	00	04	0720		

CODE	ÉLÉMENTS			
101000	TRAITEMENT BRUT	3544,40		
101050	RETENUE PC		393,43	
201883	IND. SUJETION REP	144,50		
201914	I.S.A.E	212,50		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	30,50		
202483	PARTICIPATION PSC OPTIONS	3,62		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		92,94	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		263,33	
401501	C.R.D.S.		19,36	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			122,28
403397	COT PAT AF MAJORATION			63,80
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			17,72
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			10,63
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON			343,81
411050	CONTRIB.PC			2916,33
411058	CONTRIBUTION ATI			11,34
501080	COT SAL RAFP		17,76	
501180	COT PAT RAFP			17,76
554500	COT PAT VST MOBILITE			70,89
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS		32,42	
720576	MGEN PART FORFAITAIRE		15,08	
720577	MGEN PART SOLIDAIRE		28,65	
720578	MGEN ACTION SOCIALE		0,77	
720579	MGEN AIDE RETRAITES		1,15	
720580	MGEN PART EMPLOYEUR			37,70
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			3070,63
011300	MONTANT NET SOCIAL			3067,01
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 7,30%)		235,25	

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTE

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	TOTAUX DU MOIS	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	TOTAL CHARGES PATRONALES
	7515,36 €	3935,52 €	1100,14 €	3612,26 €
			2 835,38 €	

BASE SS DE L'ANNÉE — BASE SS DU MOIS — MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE — MONTANT IMPOSABLE DU MOIS — COMPTABLE ASSIGNATAIRE — MIS EN PAIEMENT LE — VIRÉ AU COMPTE N°

FINANCES PUBLIQUES — 2D-DOC

DANS VOTRE INTÉRÊT, CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE

COLONNE « POUR INFORMATION » (B3)

Cotisations patronales : à charge de l'employeur
Salaire net à payer avant impôt sur le revenu

À NOTER

La différence entre le « net à payer » et le « montant imposable » s'explique par le fait que la CSG « non déductible » et la CRDS sont retirées du net à payer mais sont imposables.

Concrètement…

Informations personnelles (A)

▶ **Corps et grade éventuel :** professeur·e des écoles ou psychologue (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle), instituteur, AESH, AED…

▶ **Indice**, **échelon**, **nombre d'enfants à charge**

COLONNE « A PAYER » (B1)

▶ **Traitement brut indiciaire**

▶ **Compensation fixe** de la hausse de la CSG.

▶ **Indemnité de résidence :** zone 1 : 3 % du salaire brut ; zone 2 : 1 % ; zone 3 : 0 %.

▶ **Supplément familial de traitement :**

	Somme fixe	Part proportionnelle du traitement mensuel brut
1 enfant	2,29 €	
2 enfants	10,67 €	3 %
3 enfants	15,24 €	8 %
Par enfant en +	4,57 €	6 %

▶ **Indemnités :** ISAE (part fixe pour toutes et tous, part fonctionnelle pour le pacte), éducation prioritaire, direction, ASH, prime d'attractivité…

▶ **Indemnités AESH:** indemnité de fonction, et, si éligible, de référent·e, indemnité différentielle SMIC…

▶ **NBI (nouvelle bonification indiciaire) :** direction d'école, CPC, ULIS école, classe relais, coordination REP, UPE2A…

▶ **PSC :** Protection sociale complémentaire.

▶ **Remboursement domicile-travail :** en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun ou de choix d'un mode de transport alternatif et durable.

COLONNE « À DÉDUIRE » (B2)

▶ **PC** (cotisation pension civile de retraite) : 11,10%

▶ **CSG** (contribution sociale généralisée, pour assurer le financement de la Sécurité sociale) : 9,2 % sur 98,25 % de la totalité de la rémunération brute.

▶ **CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale) : 0,5 % sur 98,25 % de la rémunération brute totale.

▶ **RAFP** (retraite additionnelle) : 5 % sur toutes les indemnités, dans la limite de 20% du traitement indiciaire.

▶ **Transfert primes / points :** retrait forfaitaire de 32,42 € pour les PE et de 23,14 € pour les instituteurs et institutrices.

▶ **MGEN** sauf personnels exemptés.

▶ **Impôt sur le revenu** prélevé à la source.

CARRIÈRE ET ÉVOLUTIONS DE SALAIRE

L'avancement des PE titulaires, comment ça marche ?

Classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	395	446	453	466	481	497	524	562	595	634	678
Durée en Années	1	1	2	2	2,5	3*	3	3,5**	4	4	-

* 2 ans si accélération pour 30 % des promouvables
** 2,5 ans si accélération pour 30 % des promouvables

Hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	595	629	673	720	768	811	826
Durée en Années	2	2	2,5	2,5	3	3	-

Quand bénéficie-t-on d'une promotion ?

La carrière se déroule sur trois grades : classe normale, hors classe, classe exceptionnelle. Chaque grade comporte des échelons. La promotion est obtenue dès l'atteinte de l'ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableaux). Le rythme d'avancement au sein de la classe normale, de la hors classe et de la classe exceptionnelle est le même pour toutes et tous. Néanmoins les rendez-vous de carrière aux 6 e et 8 e échelons de la classe normale peuvent permettre une accélération d'avancement d'une année.

Conséquences du changement de grade : on accède à l'échelon qui a un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu précédemment, en conservant l'ancienneté acquise. Si cette ancienneté le permet, l'enseignant·e accède à l'échelon supérieur immédiatement.

POUR UN AVANCEMENT AUTOMATIQUE
Une appréciation prépondérante dans la promotion, reconnaissant le « mérite », n'est pas satisfaisante, pas plus que ne l'était la note pédagogique. La FSU-SNUipp revendique des changements d'échelon et de grade automatiques à l'ancienneté au rythme le plus rapide pour toutes et tous. Elle revendique une reconstitution des grilles indiciaires permettant un avancement plus rapide pour tous les personnels, sur un seul grade, afin que l'ensemble des PE accède au moins à l'indice 1000 avant la retraite. Les inégalités d'accès aux indices les plus élevés entre hommes et femmes doivent être résorbées.

Classe exceptionnelle						Cl. Ex. échelon spécial	
Échelon	1	2	3	4	5	5 + 1 an	5 + 2 ans
Indice	700	740	780	835	895	930	977
Durée en Années	2	2	2,5	3	1	1	-

À l'issue de chaque année de services continus accomplis dans la fonction, les directeur et directrices bénéficient d'une bonification d'ancienneté de trois mois pour leur futur changement d'échelon (hors échelons spéciaux).

Qui peut bénéficier d'une accélération de carrière en classe normale ?

L'IA-DASEN choisit les 30 % d'enseignant·es bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6 e et 8 e échelons à partir d'un barème qui prend en compte son appréciation finale. Celle-ci est basée sur l'avis de l'IEN émis dans le cadre du rendez-vous de carrière.

Passage à la hors classe

Tous les PE après deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale sont promouvables à la hors classe (sauf Mayotte, à compter du 7e échelon). Le nombre de promotions est déterminé chaque année par un taux. Aucune demande n'est à déposer.

Ce barème prend en compte :
- **L'appréciation** portée par l'IA-DASEN sur la valeur professionnelle de l'agent·e : excellent = 120 points, très satisfaisant = 100 points, satisfaisant = 80 points, à consolider = 60 points (pour les PsyEN : 145 / 125 / 105 / 95).
- **L'ancienneté acquise** dans l'échelon au 31 août :

Ancienneté acquise dans l'échelon au 31 août	9 + 2 ans	9 + 3 ans	10 + 0 an	10 + 1 an	10 + 2 ans	10 + 3 ans	11 + 0 an	11 + 1 an	11 + 2 ans	11 + 3 ans	11 + 4 ans	11 + 5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70 60*	80 70*	90 80*	100	110	120

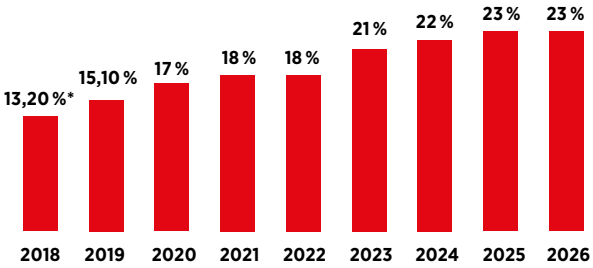
* Pour les psychologues de l'Éducation nationale

L'accès à la hors classe : taux en hausse

Grâce aux interventions de la FSU-SNUipp, le taux de promotion (part des promu·es par rapport au nombre de promouvables), est passé de 13,2 % en 2018 à 23 % en 2026*. Cela signifie plus de promu·es chaque année et la possibilité d'accéder plus tôt dans la carrière à la hors classe. Pour autant la FSU-SNUipp continue de revendiquer un avancement automatique sur un grade unique. Dans l'immédiat, elle exige :

- **un accès automatique à la hors classe pour tous et toutes ;**
- **la poursuite de l'augmentation du taux de promotion ;**
- **la révision des avis et appréciations à la demande de l'enseignant·e ;**
- **Pour les PE ex-instits, la garantie d'une promotion** avant leur départ à la retraite et la prise en compte de l'AGS totale en critère de départage, comme c'est déjà le cas dans beaucoup de départements grâce à la FSU-SNUipp.

Pourcentages de promotions à la hors-classe



*augmentation grâce à la mise en place de l'accord PPCR signé en 2016

Accès à la classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle est accessible à compter du 5e échelon de la hors-classe. Comme pour la hors classe, le nombre de promu·es est déterminé par un taux de promotion et l'établissement d'un tableau d'avancement. Les missions particulières ne sont plus un critère d'accès.

Pour établir le tableau d'avancement, l'IEN émet un avis sur « la valeur professionnelle ». Trois avis sont possibles : défavorable, favorable et très favorable. Les avis « très favorable » et « défavorable » doivent être motivés. L' avis « très favorable » est pérenne sauf exception qui doit alors être motivée par l'IEN. Les enseignant·es sont informé·es de l'avis sans pouvoir effectuer de recours.

L'IA-DASEN recueille les avis et effectue un classement. À avis égal, les critères de départage sont les suivants :

- **ancienneté dans le corps,**
- **ancienneté dans le grade,**
- **échelon,**
- **ancienneté dans l'échelon.**

Jusqu'à présent, pour départager des enseignant·es ayant le même avis du DASEN, le premier critère utilisé était l'ancienneté dans le corps des PE, gommant ainsi la carrière en tant qu'instituteur / institutrice. La FSU-SNUipp a obtenu que l'ensemble de la carrière dans le premier degré soit enfin pris en compte !

© MILLERAND / LES GRENADES / NAJA

POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
La FSU-SNUipp dénonce ce système de promotion à la classe exceptionnelle qui installe le « mérite » et renforce l'arbitraire. Il s'agit d'une promotion octroyée par le « fait du prince » : aucune équité, aucun barème, aucune transparence et aucune contestation possible. C'est une provocation pour les personnels enseignant·es en fin de carrière.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
Malgré le discours affiché concernant l'égalité professionnelle, les écarts de promotion, même lorsqu'ils paraissent limités, se cumulent au fil de la carrière et contribuent à creuser les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, pour atteindre 330 € nets en fin de carrière (cf p.6). La FSU-SNUipp continue de porter l'exigence d'une égalité réelle dans les déroulements de carrière et de se battre pour des mesures correctives (rattrapage de l'impact de l'absence d'un rendez-vous de carrière, fin des postes à profil générateurs d'inégalités, changements automatiques d'échelon).

La double carrière des PsyEN détaché·es

Les professeur·es des écoles détaché·es dans le corps des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) sont promouvables par la DSDEN dans leur corps d'origine comme par le rectorat dans leur corps d'accueil. Leur situation doit être examinée dans chacun des deux corps.

Pour les PE en détachement dans le corps des PsyEN, toute promotion obtenue au sein du corps d'origine à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle l'est également sans délai dans le corps d'accueil. Si la promotion est obtenue dans le corps des psyEN, le salaire est immédiatement augmenté, mais elle ne sera inscrite dans la carrière de PE qu'au moment de la réintégration ou du renouvellement du détachement.

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Rendez-vous de carrière et évaluation des PE

Le statut de la Fonction publique prévoit une évaluation de chaque fonctionnaire qui prend la forme d'un rendez-vous de carrière et d'un accompagnement pour les enseignant·es.

Qu'est-ce qu'un rendez-vous de carrière ?

Trois rendez-vous de carrière sont programmés dans la classe normale :

- **Dans la seconde année*** du 6e échelon
- **Entre 18 mois et 30 mois*** dans le 8e échelon
- **Dans la seconde année*** du 9e échelon pour accéder à la hors classe

* ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours

Pour les PE devant élèves, le rendez-vous de carrière comprend une visite d'inspection en classe suivie d'un entretien. L'IEN complète une grille d'évaluation, chaque item étant apprécié de « à consolider » jusqu'à « excellent » et rédige une appréciation littérale. Dans un second temps, l'IA-DASEN arrête une appréciation finale. Celle-ci est prise en compte dans un barème pour une accélération de carrière ou l'accès à la hors classe. Si le rendez-vous de carrière n'a pu avoir lieu (en cas de congé maternité par exemple) il doit être reprogrammé jusqu'en septembre de l'année scolaire suivante. À défaut, l'IA-DASEN doit attribuer une appréciation prenant en compte les éléments d'évaluation antérieurs.
Pour l'accès à la classe exceptionnelle, il n'y a pas de rendez-vous de carrière : l'IA-DASEN attribue une appréciation basée sur l'avis de l'IEN.

CALENDRIER	
Année N-1	Avant les vacances d'été, annonce de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année suivante.
Année N	Communication de la date du rendez-vous, au plus tard 15 jours avant la date de celui-ci.
	Rendez-vous de carrière.
	Communication du compte-rendu portant l'avis de l'évaluateur : l'agent·e peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet dans un délai de 15 jours.
Année N+1	Du 1er au 15 septembre, notification de l'appréciation finale de l'IA-DASEN (jusqu'au 15 octobre, en cas de rendez-vous de carrière impossible l'année précédente).
	Possibilité de demander la révision de l'appréciation finale dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification (recours).
	Réponse de l'IA à la demande de révision dans un délai de 30 jours francs. L'absence de réponse équivaut à un refus.
	En cas de refus, saisine de la CAPD dans un délai de 30 jours francs.
	Éventuellement, notification par l'IA-DASEN de l'appréciation finale définitive.

© MILLERAND / NAJA

UNE FORME D'ÉVALUATION QUI DOIT ENCORE ÉVOLUER

La FSU-SNUipp revendique une « visite professionnelle » élaborée avec les IEN et les équipes enseignantes des écoles dans le respect d'un cadrage national. L'entretien doit rester centré sur la pratique professionnelle. En aucun cas, les directrices et directeurs ne doivent participer à l'évaluation. La visite ne doit pas se limiter à une dimension de contrôle. Elle doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyses de pratiques, de recueil des besoins de formation, de dialogue basé sur la confiance. Elle doit participer aussi à l'amélioration de la qualité de vie au travail. La rédaction du compte-rendu doit être partagée et pouvoir évoluer sur la base des modifications demandées par l'enseignant·e. Le compte-rendu doit être communiqué à l'agent·e dans un délai maximum d'un mois. Pour la FSU-SNUipp, l'évaluation des enseignant·es ne doit pas être liée aux résultats des élèves: elle doit également être complètement déconnectée de l'avancement.

© MILLERAND / NAJA

L'accompagnement «tout au long de la carrière»

Il peut être individuel ou collectif, à la demande de l'enseignant·e ou à l'initiative de l'IEN. En pratique, il reste peu mis en œuvre. Pour la FSU-SNUipp, un véritable accompagnement demande des moyens budgétaires suffisants alloués à la formation et une véritable relation de confiance entre enseignant·e et IEN. Un accompagnement réussi ne peut se faire qu'avec l'accord de l'enseignant·e. Il ne doit être ni chronophage ni prétexte à injonctions.

Évaluation des directeurs et directrices

Conséquence de la loi « Rilhac », les directions d'école sont soumises à une évaluation spécifique au bout de 3 ans de fonction, puis tous les 5 ans. Même si elle n'influe pas sur la carrière, la FSU-SNUipp conteste cette évaluation spécifique qui peut constituer une pression supplémentaire sur des personnels que l'institution tend déjà à isoler du reste de l'équipe.

L'entretien professionnel des PE sous contrat

Les PE sous contrat, en poste depuis plus d'un an, bénéficient au moins tous les 3 ans d'une évaluation professionnelle. L'évaluation est établie par le rectorat et se fonde sur un rapport d'inspection établi par l'IEN. L'appréciation générale peut faire l'objet d'un recours en cas de désaccord.

En l'absence d'échelon ou de grade, la réévaluation de la rémunération a lieu au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels. Contrairement aux promotions des PE titulaires, elle n'a rien d'automatique.

L'entretien professionnel des AESH

L'entretien professionnel des AESH se déroule au moins tous les 3 ans avec l'IEN ou le chef ou la cheffe d'établissement. Il ne revient pas aux directeurs et directrices d'école de conduire cet entretien, ni d'évaluer les AESH. Un compte-rendu est remis pour signature et peut faire l'objet d'un recours en cas de désaccord. La réévaluation du salaire est automatique tous les 3 ans et déconnectée de l'entretien professionnel.

TOUS ET TOUTES TITULAIRES
Opposée au recrutement sous contrat qui expose des personnels sans formation à des situations difficiles et fragilise le service public d'éducation, la FSU-SNUipp demande que les PE sous contrat accèdent à une titularisation.

VERS LA FONCTIONNARISATION
Il est urgent que le ministère s'engage dans la création d'un statut de la Fonction publique de catégorie B pour les AESH, garant d'une grille d'avancement de plus grande amplitude.

Plus d'informations sur ▸https://snu2.fr/4w4EMn5

TEMPS DE TRAVAIL

Réduire le temps de travail

PE, PsyEN, AESH quelles sont les obligations réglementaires de service (ORS) ?

Pour les PE, les ORS s'organisent en 24 heures d'enseignement hebdomadaires auxquelles s'ajoutent 108 heures annualisées qui se décomposent ainsi :

108 h annuelles	**36 h**	**activités pédagogiques complémentaires (APC)**
	48 h	**travail en équipe, relations avec les parents, projets de scolarisation des élèves en situation de handicap**
	18 h	**animation pédagogique et actions de formation continue**
	6 h	**participation aux conseils d'école obligatoires**

Référence : décret 2017-44 du 29 mars 2017

À cela s'ajoutent des obligations formalisées par d'autres textes qui viennent alourdir le temps de travail.

- **la journée de pré-rentrée,**
- **deux demi-journées académiques** (que le recteur ou la rectrice ou l'IA-DASEN « peut » fixer dans le calendrier scolaire pour des temps de réflexion et de formation),
- **une journée de solidarité** fixée par l'IEN après avis du conseil des maîtres.esses, elle est souvent laissée à l'initiative des équipes,
- **le temps d'accueil de 10 minutes avant la classe.**

Pour les PsyEN, le temps de travail hebdomadaire comprend 24 heures plus 4 heures dédiées à l'organisation de l'activité, fixé sur les 36 semaines auxquelles peut s'ajouter une semaine fixée par le rectorat.

DU TEMPS !
Préparation, corrections, recherche documentaire, réunions informelles : selon la Depp, la moitié des PE déclarent travailler au moins 41,8 heures par semaine de classe et 32 jours pendant les vacances. Ce temps de travail invisible est loin d'être reconnu par le ministère : les 108 heures débordent !

La FSU-SNUipp revendique une baisse du temps de travail, à 18 h + 3 h, qui passe par la déconnexion du temps enseignant et du temps élève et la création de postes pour avoir le « Plus de maîtres que de classes ». Dans un premier temps, l'allègement de service de 18 demi-journées par an en REP+ pourrait être étendu partout. Une première étape passe par la suppression des APC et la mise à disposition de ces heures pour les PE.

Pour les AESH, en plus de l'accompagnement sur 36 semaines, les « temps connexes » reconnaissent le travail « invisible » (préparation, réunions et concertations, formation…). Ce temps de travail ne peut ni être intégré à l'emploi du temps sous forme d'heures complémentaires, ni servir à augmenter le temps d'accompagnement. Il ne fait pas l'objet d'un décompte horaire détaillé. 98 % des AESH sont employées à temps incomplet avec une quotité moyenne de travail de 63 %. C'est l'une des raisons de la précarité de leur emploi. Le CDI n'est pas une réponse à la précarité. Il pérennise l'engagement, mais aux conditions indignes fixées dans le contrat.

Journées de fractionnement : les AESH bénéficient de deux jours de congés supplémentaires, lorsqu'une partie des congés payés est placée en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre. La FSU-SNUipp exige le respect de ce droit.

VERS UNE VERITABLE RECONNAISSANCE
Le ministère travaille actuellement à la création d'un corps qui s'accompagnerait de missions supplémentaires… mais pour seulement 20 % des AESH ! Cette proposition n'est pas acceptable en l'état car elle prive l'ensemble des AESH de la reconnaissance qu'ils et elles attendent.

La FSU-SNUipp revendique la création d'un corps de fonctionnaire de catégorie B sur la base de 24 heures d'accompagnement hebdomadaires pour l'ensemble des AESH. Il est urgent de mettre fin à la précarité !

© MILLERAND / NAJA

Temps partiels, absences et congés

Le temps partiel

Il est accordé de droit pour élever un enfant de moins de trois ans, pour donner des soins à la personne conjointe, à un enfant à charge ou à une personne ascendante pour handicap ou raison médicale.

Il est accordé sur autorisation pour convenances personnelles, s'occuper d'un proche, créer, ou reprendre une entreprise mais est soumis aux « nécessités de service ». En raison du déficit du nombre d'enseignant·es, les IA-DASEN peuvent le refuser, tout comme la quotité demandée. Il est possible de saisir la CAPD, en se faisant accompagner par la section départementale de la FSU-SNUipp.

Le temps partiel est une des conditions pour bénéficier de la retraite progressive (voir page 23).

Les autorisations d'absence

Certaines sont de droit, avec traitement, tandis que d'autres dépendent de la bienveillance de la hiérarchie. De plus en plus, celle-ci les refuse sous prétexte « des nécessités de service » ou les accorde sans traitement, ce qui entraîne la perte d'une journée d'ancienneté générale des services, pénalisant le déroulé de carrière. C'est inacceptable !

DES DROITS À ABSENCE RÉGULIÈREMENT ATTAQUÉS

Si le ministère de la Fonction publique a reculé dans sa volonté de restreindre les droits des agent·es concernant les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) liées à la parentalité, il continue à multiplier les attaques contre les agent·es malades. Plafonnement de la durée des arrêts, obligation de renouvellement par le même médecin, remise en cause du droit au temps partiel thérapeutique, contrôle administratif des arrêts… autant de réformes qui stigmatisent les malades et mettent à mal leurs droits. La FSU continue de se battre contre ces régressions.

© MILLERAND

Les congés de maladie

▶ Pour les personnels titulaires

Le certificat médical doit être envoyé à l'IEN dans les 48 heures, un jour de carence s'applique à chaque nouveau congé si ce n'est pas un renouvellement. Il est rémunéré à 90 % durant 3 mois, puis à mi-traitement pour les neuf mois suivants. Dans certaines situations, il est possible de demander un congé longue maladie ou un congé longue durée.

▶ Pour les personnels contractuels (AESH, PE, Psy-EN)

Les personnels contractuels bénéficient d'un congé de maladie en cas de prescription médicale. L'avis d'arrêt de travail doit être transmis dans un délai de 48 heures à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ainsi qu'à l'employeur. Le maintien de la rémunération dépend de l'ancienneté.

Après 4 mois d'ancienneté, l'agent·e sous contrat peut bénéficier d'un congé de grave maladie limité à 3 ans.

Pour plus d'informations, contacter la section départementale FSU-SNUipp.

Travail et santé

Le retour au travail après un congé maladie peut se faire avec un allègement de service ou un temps partiel thérapeutique. Un·e agent·e peut également demander à bénéficier d'un poste adapté de courte ou de longue durée qui peut porter sur l'aménagement du poste de travail ou l'attribution temporaire d'un autre poste. Si son état de santé ne lui permet plus d'exercer son métier, le reclassement dans un autre corps de l'État est possible. L'administration propose alors, après avis du conseil médical, une période de préparation au reclassement (PPR).

La FSU-SNUipp revendique des moyens supplémentaires pour que ces droits soient effectifs.

© MILLERAND / LES GRENADES / NAJA

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Un·e fonctionnaire victime d'un accident de service ou de travail (sur le temps et lieu de travail ou sur son trajet habituel domicile travail) ou d'une maladie professionnelle doit faire une déclaration d'accident de service afin d'obtenir le placement en CITIS. Pour cela, il faut transmettre, à l'administration, le formulaire de déclaration d'accident et un certificat médical, dans les 15 jours suivant la date de l'accident. La déclaration demeure possible pendant 2 ans à compter de l'accident mais doit être effectuée dans les 15 jours de sa constatation médicale.

Attention, pour les personnels sous contrat, la déclaration est à faire à la CPAM dans les 48 h. Pour plus d'informations, contacter la section départementale FSU-SNUipp.

Les principaux congés liés à la parentalité

▶ **Congé de maternité :** d'une durée de 16 semaines et de 26 semaines à partir du 3e enfant. Trois semaines peuvent être reportées après l'accouchement, sur avis médical. Les aménagements d'horaires pour allaitement sont difficiles à mettre en place pour les personnels des écoles.

▶ **Congé de naissance accessible depuis juillet 2026 :** chaque parent peut bénéficier de 2 mois maximum, rémunérés :
- 70 % du salaire net le 1er mois
- 60 % le 2e mois fractionnable en deux périodes.

Il s'ajoute aux congés de maternité, paternité et adoption, sans remplacer le congé parental.

▶ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant :** 25 jours pour le père ou la personne vivant avec la mère. Quatre jours calendaires sont à prendre au moment de la naissance et 21 jours calendaires dans les six mois suivant la naissance (fractionnables en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune).

▶ **Congé parental :** d'un maximum de trois ans, il est accordé par période de deux à six mois et n'est pas rémunéré. Il ouvre droit à des prestations familiales, avec une incitation au partage du congé entre les parents.

▶ **Congé de solidarité familiale pour un proche aidant et congé de présence parentale** font l'objet de versement d'indemnités journalières par la CAF.

POUR ALLER PLUS LOIN
▶https://snu2.fr/43TIKmy

L'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agent·es de l'État et de leur famille, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. La FSU met à disposition un vademecum complet de l'action sociale interministérielle. Il présente et détaille toutes les prestations disponibles : l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP), la question du logement, les chèques vacances, la garde d'enfants…

Mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle

Comment se former pour exercer une autre fonction ou un autre métier ?

- **Stages de formation continue :** la plupart concernent l'exercice de la fonction (direction d'école, ASH, AESH…) au niveau local ou national (les modules d'initiative nationale).
- **Congé de formation professionnelle :** il peut être accordé pour une durée maximale de 36 mois sur la carrière mais indemnisé sur 12 mois seulement, à 85 % du traitement brut.
- **Compte personnel de formation :** le CPF est alimenté en heures de formation (150 h maximum)

POUR ALLER PLUS LOIN

- moncompteformation.gouv.fr

- **Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE)** sont accessibles aux agent·es de la Fonction publique (financement possible par l'administration ou par le CPF).

PERMETTRE LA RECONVERSION

La plupart de ces dispositifs sont sous-utilisés car leurs modalités (durée accordée insuffisante, coût de la formation à la charge de l'agent·e et non de l'employeur) ne favorisent pas la reconversion professionnelle. De plus, l'IA-DASEN peut les refuser pour « nécessité de service » ; ce refus doit être motivé au cas par cas. Les moyens doivent être abondés pour ouvrir la possibilité de faire valoir ce droit et de vrais dispositifs permettant les secondes carrières doivent être développés.

Quels dispositifs permettent d'exercer un autre métier ?

- **Détachement :** dans un autre corps du Ministère de l'Éducation nationale (enseignant·e ou personnels de direction dans le 2nd degré, IEN …), un autre ministère ou une autre Fonction publique (attaché·e d'administration…). Cela peut aussi se faire par concours, liste d'aptitude, ou encore mise à disposition (contacter la section départementale FSU-SNUipp pour plus d'informations).
- **Disponibilité :** pour études, création ou reprise d'une entreprise. Elle peut être une étape dans un projet de changement de carrière, avant de démissionner ou d'obtenir une rupture conventionnelle. La réintégration est possible si le projet n'a pas abouti.
- **Temps partiel** pour créer ou reprendre une entreprise : sur autorisation, pour 4 ans maximum.
- **Rupture conventionnelle :** elle permet, après accord avec l'employeur, de rompre l'engagement dans la Fonction publique et de percevoir une indemnité, calculée en fonction de l'ancienneté de services.
- **Démission :** elle met un terme définitif à la carrière de fonctionnaire ou au contrat.

La mobilité géographique

La mobilité géographique est une aspiration forte de nombre d'enseignant·es qui peuvent :

- **changer de poste** en participant au mouvement intradépartemental. Les délégué·es du personnel sont présent·es pour vous aider dans votre mouvement ;
- **changer de département** en participant au mouvement interdépartemental (saisie des vœux en novembre, résultats en mars). Cette mobilité dépend d'un barème national, intégrant l'ancienneté et la situation personnelle et familiale, ainsi que des possibilités de sortie et d'entrée dans les départements variant selon leur attractivité ;
- **participer au mouvement des postes à profil interdépartemental** (mouvement POP). Les candidatures sont à faire entre novembre et décembre et sont suivies d'entretiens. Les résultats sont connus fin janvier-début février. Ils ne dépendent d'aucun barème mais du seul choix de l'IA-DASEN du département demandé ;
- **partir dans les collectivités d'Outre-mer** ou à l'étranger : prendre contact avec la section Hors de France FSU-SNUipp (hdf@snuipp.fr).

Les agent·es sous contrat (AESH, PE, psyEN) bénéficient de droits spécifiques en cas de changement de département ou d'académie :

- **la portabilité du CDI** permet d'être recruté·e directement en CDI par un autre employeur de la Fonction publique sur des fonctions équivalentes ;
- **le congé de mobilité** permet aux agent·es en CDI de contracter un CDD auprès d'un autre employeur public, sans perdre le bénéfice du CDI initial qui est suspendu.

POUR UNE MOBILITÉ TRANSPARENTE ET CHOISIE

Les possibilités de mobilité doivent être réelle. Cela nécessite la création des postes nécessaires aux besoins des écoles, la mise en place de règles prenant mieux en compte la réalité des territoires, l'application de critères justes et transparents, la suppression de tous les postes à profil. Pour les PE, le mouvement POP ne fait qu'accroître les difficultés, qui s'aggravent d'année en année, à changer de département en augmentant l'opacité dans la gestion des opérations de mobilité.

DROITS DES PERSONNELS

Les recours

Dans les discussions ou les contestations des décisions de la hiérarchie, la FSU-SNUipp, première organisation syndicale du primaire, conseille et accompagne les personnels. Ses représentant·es, implanté·es dans tous les départements, leur expliquent les démarches concernant l'exercice de leurs droits, les informent sur les échéances et les aident à la rédaction d'un éventuel recours.

DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF
Faire appel à la FSU-SNUipp pour porter un recours individuel, c'est aussi donner plus de poids à l'action collective pour combattre l'opacité des décisions prises par la hiérarchie, et les passe-droits. La FSU-SNUipp revendique une gestion collective dans l'équité et la transparence, garanties par le respect de la représentation des personnels.

Recours et médiation

Toute décision administrative (refus de temps partiel, de renouvellement de contrat, appréciations d'entretien, etc.) peut être contestée. Pour demander un réexamen de la situation, il existe deux types de recours administratifs :

- **le recours gracieux** s'adresse à l'auteur·e de la décision, l'IA-DASEN ;
- **le recours hiérarchique** s'adresse au recteur, à la rectrice ou au ministre.

Le recours en contentieux est également possible devant le tribunal administratif. Il est à déposer dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision. Cependant, il faut passer par la procédure de médiation préalable obligatoire (hors décision concernant la mobilité géographique). Le délai de traitement du recours peut être de plusieurs années.

Les spécificités des recours des personnels titulaires

Recours « mouvement »

La loi de transformation de la Fonction publique crée un recours particulier dans le cadre de la mobilité. Il permet de contester une décision d'affectation, du mouvement interdépartemental ou départemental, dans certaines conditions :

- **en cas d'absence de mutation ;**
- **en cas de mutation sur un poste ou une zone non demandée.**

INSTRUIRE TOUS LES RECOURS
La FSU-SNUipp revendique que les affectations obtenues sur un vœu obligatoire (vœux larges ou vœux groupés) puissent également relever d'un recours. Elle encourage et accompagne les personnels à déposer un recours si le premier vœu n'est pas obtenu. C'est le seul moyen de connaître le barème d'obtention du vœu en question et de vérifier une éventuelle erreur.

Recours des « promotions »

Les délégué·es de la FSU-SNUipp peuvent accompagner, défendre et agir aux différentes étapes de l'avancement des personnels.

- **Compte-rendu du rendez-vous carrière :** il est possible, dans les 15 jours suivant la réception du compte-rendu, de formuler des observations qui serviront d'appui à une contestation de l'appréciation finale ;
- **Notification de l'appréciation finale :** il est possible de déposer un recours gracieux de révision de l'appréciation auprès de l'IA-DASEN dans les 30 jours. En cas de refus ou d'absence de réponse de l'administration, la saisine de la CAPD est possible dans un délai de 30 jours. Dans ce cas, la FSU-SNUipp peut défendre le dossier auprès de l'administration.

© MILLERAND / NAJA

DROITS DES PERSONNELS

Le droit syndical

Le droit syndical est un droit fondamental garanti à chaque agent·e de la Fonction publique, fonctionnaire, stagiaire ou sous contrat, dont les enseignant·es et les AESH.

Ils et elles ont le droit :

- **de choisir leurs représentant·es du personnel** lors des élections professionnelles tous les quatre ans ;
- **d'être informé·es par le syndicat** (mail, publication) ;
- **de participer, sur le temps de service, à des réunions d'informations syndicales** (RIS) et à des stages de formation syndicale (12 jours maximum par an);
- **d'être accompagné·e d'un·e élu·e du personnel** auprès de l'IEN ou de l'IA-DASEN lors de certains recours administratifs ou pour consulter leur dossier administratif.

Alors que les conditions d'exercice du métier, en pleine mutation, deviennent de plus en plus difficiles, que le modèle de l'école que la FSU-SNUipp revendique est attaqué jusque dans ses fondements, l'adhésion à la FSU-SNUipp est la meilleure réponse à l'isolement pour faire face ensemble, pour défendre les droits, l'Ecole et une vision de la société.

Se syndiquer, c'est être plus fort·es pour :

- **défendre collectivement des acquis essentiels** comme les retraites, les droits des personnels ou les conditions de travail ;
- **exiger les moyens de faire réussir tous les élèves** par la baisse des effectifs dans les classes, un autre modèle de fonctionnement d'école (PE supplémentaires, dispositif « Plus de maîtres que de classes ») et plus de moyens pour la difficulté scolaire (RASED) et l'inclusion (AESH...) ;
- **revendiquer une revalorisation des salaires,** une amélioration des conditions de travail...

La FSU-SNUipp travaille au quotidien avec l'ensemble de la recherche pour la réussite de tous les élèves. Chaque année, l'Université d'Automne de la FSU-SNUipp propose une vraie réflexion sur le métier en réunissant chercheurs, chercheuses et personnels.

Réunions d'information syndicale (RIS)

La FSU-SNUipp organise des RIS ouvertes à toutes et à tous. Il convient de prévenir l'IEN 48 heures à l'avance. Il ne s'agit pas de « demander l'autorisation » mais « d'informer ».

Tous les personnels ont le droit de participer aux RIS à raison de trois demi-journées par année scolaire sur le temps de travail. Pour les PE, une RIS peut se dérouler sur le temps de classe, les deux autres se récupèrent sur les 108 heures. La FSU-SNUipp revendique la tenue des RIS sur le temps de classe, comme c'est le cas dans le second degré.

© MILLERAND / NAJA

Stages syndicaux

Les stages sont ouverts à tous les personnels. Les demandes d'autorisation d'absence sont à adresser à l'IA-DASEN au moins un mois avant. Le stage est réputé accordé en cas de non réponse de l'IA-DASEN au plus tard le quinzième jour qui précède. La participation à ces stages ne peut être conditionnée au remplacement.

Droit de grève

Les personnels exerçant dans les écoles, contractuels et contractuelles, en formation, en stage ont le droit de faire grève. Celui-ci est encadré pour les enseignant·es du premier degré, où chaque enseignant·e devant élèves doit déclarer son intention de prendre part à une grève au moins quarante-huit heures au préalable (comprenant au moins un jour ouvré). La déclaration se fait par lettre ou mail envoyé via la messagerie électronique professionnelle. Si le nombre de déclarations dans une école est égal ou supérieur à 25 % du nombre de classes, un service minimum d'accueil des élèves (SMA) est mis en place par la mairie.

La FSU-SNUipp continue de revendiquer la fin des déclarations préalables et dénonce cette formalité qu'elle considère comme une atteinte au droit de grève.

DROITS DES PERSONNELS

Protection sociale complémentaire (PSC)

Les exonérations de cotisations sociales fragilisent depuis des années le financement de la Sécurité sociale, entraînant davantage de déremboursements et de reste à charge pour les assuré·es. Les complémentaires santé sont devenues indispensables, mais leur coût ne cesse d'augmenter. C'est dans ce cadre que les gouvernements Macron ont imposé la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la Fonction publique, avec la mise en place d'un contrat collectif santé financé en partie par l'employeur. Si cette réforme ne correspond pas au projet porté par la FSU, qui défend le renforcement de la Sécurité sociale et le remboursement des soins prescrits à 100 % par la Sécu, la fédération a choisi de participer aux négociations afin d'obtenir les garanties les plus protectrices possibles pour les agent·es, les retraité·es et leurs ayants droit.

Santé et prévoyance

Une complémentaire santé permet d'obtenir un complément à la prise en charge de la Sécurité sociale des dépenses de consultations médicales, de médicaments… Une complémentaire prévoyance permet de se prémunir des pertes financières en cas d'arrêt maladie, d'invalidité ou de décès.

Historiquement, dans la Fonction publique, les mutuelles proposaient des contrats associant les deux volets (santé et prévoyance). Mais la réforme de la PSC a imposé un découplage. Ainsi depuis le 1er mai 2026, dans l'Éducation nationale, les agent·es qui veulent conserver le même niveau de couverture doivent souscrire deux contrats (un en santé et un en prévoyance).

PSC santé

▶ **Quoi ?** un contrat collectif obligatoire
Pour qui ? Obligatoire pour tous les agent·es (stagiaire, titulaires, contractuel·les), facultatif pour leurs ayants droit (conjoint·e, enfants) et les retraité·es.

▶ **Dispense ?** Les agent·es peuvent être dispensé·es d'adhésion s'ils et elles bénéficient :
- de la complémentaire santé solidaire ;
- d'un contrat individuel souscrit moins d'un an avant la mise en place du contrat collectif ou de leur recrutement ;
- de la couverture collective obligatoire de leur conjoint·e ;
- ou s'ils et elles sont en CDD et déjà couvert·e par une assurance individuelle pour les frais de santé.

▶ **Quelle couverture ?** Le contrat collectif propose un socle (identique pour l'ensemble des personnels de la Fonction publique) et deux options permettant d'améliorer les remboursements (définies au niveau ministériel). En cas de souscription avec des ayants droit, la cellule familiale a le même niveau de garanties.

EN SAVOIR PLUS
Pour une lecture exhaustive des prestations couvertes

▶ **Participation employeur ?** Uniquement pour l'agent·e, elle correspond à la moitié de la cotisation d'équilibre * pour le socle. Pour l'option c'est 50% du tarif dans la limite de 5 euros.

* Coût des prestations et des solidarités rapportés au nombre de bénéficiaires actifs et actives.

PSC prévoyance

Lors des négociations, la FSU a obtenu des améliorations des garanties statutaires et réglementaires pour l'ensemble des agent·es (sur le CLM et CGM, en cas d'invalidité ou de décès). L'accord définit aussi le cadre de mise en œuvre d'un contrat collectif en prévoyance. Le socle permet d'améliorer la rémunération en CLM ou CGM (80 % du traitement au lieu de 60 % les 2e et 3e années), un doublement du capital décès et une meilleure prestation d'invalidité (réforme à venir en 2027). L'option permet le maintien de la rémunération à 80 % en congé maladie ou CLD (lors des périodes à demi-traitement). La cotisation, uniquement liée au salaire, est de 0,95 % du salaire total brut pour le socle, il faut y ajouter 0,63 % pour l'option.

Ce contrat est facultatif, les agent·es sont donc libres de choisir ce contrat collectif ou un contrat individuel, mais dans ce second cas, ils et elles ne bénéficieront pas de la participation employeur (7 euros par mois).

La souscription au contrat collectif se fait sans questionnaire de santé si l'agent·e souscrit avant le 31/10/2026 ou la date de recrutement ou la date d'échéance annuelle du contrat actuellement détenu.

Les retraites : le fruit d'une histoire, un choix d'avenir

Pour la défense de nos retraites !

Le système de retraites par répartition, créé à la Libération, est un pilier de la protection sociale. Il met en œuvre une solidarité intergénérationnelle et a permis de diminuer le nombre de personnes retraitées pauvres. Depuis 1987, les contre-réformes ont dégradé les droits : désindexation des pensions par rapport aux salaires et à l'inflation, instauration de la décote, allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans, recul de l'âge de départ à 64 ans, limitation des droits pour enfants.

Forcé de renoncer à sa réforme du système à points en 2019, le président de la République a imposé contre l'opinion publique et malgré de fortes mobilisations, une nouvelle réforme toujours guidée par l'adage néolibéral « travailler plus longtemps pour sauver les retraites ». Même le Conseil d'Orientation des Retraites ne préconisait pas une réforme aussi régressive qui participe à la déconstruction de notre modèle social…

Une autre réforme, pour améliorer les droits est nécessaire et possible : retraite à 60 ans, amélioration des droits pour enfants, suppression de la décote… Pour la financer avec des cotisations supplémentaires, il faut une autre répartition des richesses fondée sur une véritable politique de l'emploi, l'augmentation des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la mise à plat des exonérations pour les entreprises. De plus, une véritable lutte contre la fraude fiscale (80 milliards d'euros par an) ou l'utilisation des fonds de réserve permettraient de résorber les déficits conjoncturels.

Quels sont mes droits ?

Les éléments (âge d'ouverture des droits, nombre de trimestres…) qui définissent les conditions d'un départ en retraite dépendent, de la date de naissance et du déroulement de la vie active, et pour les fonctionnaires de la catégorie, active ou sédentaire.

Fonctionnaires et personnels sous contrat de la Fonction publique (FP) ne cotisent pas aux mêmes caisses. Les fonctionnaires relèvent du service de retraite de l'État (SRE) avec en plus la retraite additionnelle de la FP (RAFP : retraite complémentaire sur les indemnités). Les personnels sous contrat dépendent de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) avec un complément par l'Ircantec.

POUR ALLER PLUS LOIN

Pour toute question ou besoin d'informations, contacter sa section départementale FSU-SNUipp ou consulter les règles de départ à la retraite sur ▶ **nos-retraites.snuipp.fr** et dans le guide « Retraites ». Le site institutionnel info-retraite regorge aussi d'informations.

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Accéder à ce dispositif est soumis à 3 conditions cumulatives :

- **Avoir au moins 60 ans**
- **Avoir 150 trimestres d'assurance** tous régimes confondus
- **Avoir obtenu un temps partiel** ou travailler à temps incomplet (par exemple, les AESH)

La rémunération perçue en retraite progressive est composée d'une fraction de salaire (correspondant à la quotité travaillée) et d'une fraction de pension. L'obtention d'un temps partiel (de droit ou sur autorisation), de plus en plus contraint pour les enseignant·es par la restriction des moyens, risque d'être un frein à la mise en œuvre de ce dispositif. De plus, le temps partiel valide moins de trimestres pour le départ définitif en retraite (pour les fonctionnaires).

Les conditions d'entrée dans ce dispositif n'ouvrent pas droit à un véritable aménagement de fin de carrière, ce que revendique la FSU-SNUipp pour une transition entre activité et retraite.

DÉPART EN COURS D'ANNÉE, C'EST POSSIBLE !

Tous les personnels des écoles peuvent choisir, une fois atteint l'âge d'ouverture de leurs droits, leur date de départ à la retraite. Celui-ci peut donc avoir lieu en cours d'année scolaire. Il convient cependant de choisir de partir à la retraite le dernier jour d'un mois calendaire car la pension n'est due que le 1er jour du mois suivant le départ à la retraite.

Quelles démarches ?

- **Modalité de la demande de départ à la retraite :** se référer à la circulaire départementale ou académique. Ne pas hésiter à solliciter le service des retraites des rectorats.
- **Les démarches** sont entièrement numériques. Pour les fonctionnaires, il faut se rendre sur **ensap.gouv.fr.** La procédure nécessite de signaler conjointement sur le site **info-retraite.fr** la demande de départ à la retraite à l'ensemble des autres caisses auxquelles on a pu cotiser. Pour les personnels contractuels, tout se passe sur info-retraites.fr

Parce qu'on ne devrait **jamais être seul·es dans nos métiers.**

Rejoignez l'équipe de l'école publique !

ADHÉREZ À LA U.S. FSU SNUipp