

# DOSSIER

L'INSTALLATION DANS LE POSTE // ÉTAT VS À SIGNER // HORAIRES D'ENSEIGNEMENT

RÉFÉRENTIELS // RLR // PROTECTION JURIDIQUE DES PERSONNELS

HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE // PERSONNELS NON-TITULAIRES

CONGÉS // AUTORISATION D'ABSENCE // CARRIÈRE

TEMPS PARTIELS // RETRAITES // DIVERS

RENTRÉE 2011

## Mode d'emploi & informations pratiques



### L'INSTALLATION DANS LE POSTE

Tout enseignant titulaire, stagiaire ou délégué ministériel (auxiliaire, contractuel) fait l'objet d'un arrêté d'affectation. Dès qu'il prend ses fonctions, l'enseignant doit signer le procès-verbal d'installation rempli par le chef d'établissement et recevoir un exemplaire de ce procès-verbal (circulaire du 16-09-1953).

Ce procès-verbal d'installation est très important car il permet le paiement du premier traitement et doit être fourni à l'appui d'une demande éventuelle de reclassement. Cependant, si le fonctionnaire est en congé maladie ou de maternité et qu'il ne peut signer son procès-verbal d'installation, il perçoit son traitement au vu de son arrêté d'affectation.

### ÉTAT VS À SIGNER

C'est la partie visible d'un ensemble de documents contenant toutes les informations relatives aux emplois du temps, aux services d'enseignement et aux heures supplémentaires annuels. Ces documents permettent aux corps d'inspection et aux services académiques le contrôle pédagogique et quantitatif de l'emploi du temps des personnels. Ils sont en même temps l'acte officiel fixant le cadre du travail de chaque enseignant. Pour tenir compte des évolutions apportées aux textes, le chef d'établissement est tenu de consulter les corps d'inspection avant l'élaboration de l'emploi du temps et la répartition des services.

### HORAIRES D'ENSEIGNEMENT

**Bac pro** : organisation des enseignements, horaires, disciplines : BO spécial n°2 du 19 février 2009, notamment l'arrêté du 10 février 2009. Modalités d'évaluation en enseignement général : BO n°20 du 20 mai 2010. Epreuves de langues vivantes : BO n°21 du 27 mai 2010. Oral de contrôle du Bac pro : Arrêté du 18 février 2010 paru au BO n°18 du 6 mai 2010. Liste des CAP et BEP auxquels doivent obligatoirement se présenter les élèves. Arrêtés de création des BEP "diplômes intermédiaires", modalités d'évaluation des BEP : BO spécial n°15 du 15 octobre 2009. A la rentrée 2010, seuls deux BEP "ancien régime" restent en vigueur : carrières sanitaire et sociale et Hôtellerie-Restauration. Pour ces deux spécialités, reste applicable l'arrêté du 17 juillet 2001 paru au BO 33 du 13 sep-

tembre 2001. Pour toutes les spécialités et tous les niveaux, l'ECJS devient EC (Education civique) et cet enseignement est rattaché à celui de Français-Hist./Géo. Les CAP 2 ans conservent les mêmes dispositions pour l'organisation et les horaires d'enseignement exception faite pour l'Education civique : arrêté du 24 avril 2002 paru au BO n°21 du 23 mai 2002.

### RÉFÉRENTIELS

Pour obtenir les référentiels de formation ou/et de certification, connectez-vous sur : <http://www.cndp.fr>

### RLR

Le Recueil des lois et règlements (RLR) est un document à consulter dans chaque établissement. De nombreux sujets traités dans cette page renvoient au RLR.

## PROTECTION JURIDIQUE DES PERSONNELS

La protection juridique des fonctionnaires victimes de menaces et d'attaques dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions est prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13/7/1983. Cette disposition est complétée pour les personnels de l'Éducation nationale par la note de service no 83-346 du 19/9/1983. La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires et il appartient au Recteur de porter plainte.

- La note de service no 83346 du 19 septembre 1983.

- La circulaire no 97-136 publiée dans le BO no 24 du 12/6/1997.

La note de service no 97-137 traite les conditions d'applications des conventions conclues entre l'État et les compagnies et mutuelles d'assurances relatives à la réparation des dommages causés aux véhicules des personnels.

## HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

[DÉCRET 82-447 DU 28 MAI 1982]

L'heure mensuelle d'information syndicale (HMIS) est la possibilité pour les personnels titulaires et non-titulaires, syndiqués ou non, de se réunir une fois par mois, sur la base d'une heure prise sur le temps de travail.

*Un droit non appliqué est un droit condamné !*

**MODALITÉS :** Le représentant du Snetaa doit informer le proviseur 8 jours avant la réunion. Les personnels en service le jour de la réunion doivent déposer une demande écrite d'autorisation d'absence auprès du proviseur. Le représentant du Snetaa n'a pas à fournir au proviseur la liste des participants à la réunion.

**IMPORTANT :** L'heure mensuelle d'information syndicale doit permettre aux personnels d'aborder tous les problèmes relatifs à leurs métiers, à la défense et à la vie de leur établissement.

*Parmi les nombreuses questions posées au Snetaa par les personnels, certaines sont plus fréquentes que d'autres.*

*Nous apportons ici quelques éléments de réponse.*

*Le contact avec les représentants du Snetaa complétera les réponses.*

## PERSONNELS NON-TITULAIRES

De nombreux non-titulaires ont été, en juin dernier, menacés de non reconduction de leur contrat. Les interventions des représentants académiques du Snetaa ont permis le réexamen de leur situation, et pour un grand nombre, leur réemploi.

**Personnels non-titulaires, syndiquez-vous au Snetaa-FO !**

## CONTRACTUELS / VACATAIRES

**Le Snetaa défend les personnels non titulaires :**

Il dénonce leurs conditions d'emploi, de rémunération et de promotion.

Dans l'établissement ou au niveau académique, le Snetaa intervient pour faire respecter le droit pour tous les emplois précaires.

Pour le « CDI » obtenu après six ans de fonction en continue, nous savons que ce n'est pas une garantie d'emploi. Et en l'absence de support disponible on peut être licencié, avec indemnité de licenciement et droit au chômage.

**Contractuel(le)s, ne restez pas isolé(e), syndiquez vous au Snetaa-FO.**

## PLAN DE TITULARISATION :

Le Snetaa exige un plan de titularisation des non-titulaires dans toutes les disciplines par la voie d'un concours spécial tenant compte de l'expérience professionnelle des personnels.

## CRÉATIONS DE POSTES :

Le Snetaa agit pour obtenir la transformation des heures supplémentaires et « blocs de moyens provisoires » en postes, pour embaucher des personnels en créant des emplois.

## BROCHURE CONTRACTUELS :

Pour votre information, elle figure sur le site [www.snetaa.org](http://www.snetaa.org).

au service des personnels adhérents :

[www.snetaa.org](http://www.snetaa.org)

[snetaanat@aol.com](mailto:snetaanat@aol.com)

# CONGÉS

## CONGÉS DE MALADIE

### TITULAIRES ET STAGIAIRES

- Maladie :
    - 3 mois à plein traitement
    - 9 mois à demi traitement
  - Longue Maladie :
    - 1 an à plein traitement
    - 2 ans à demi traitement
- Si vous êtes en congé maladie ordinaire pour un motif qui peut permettre le passage en congé longue maladie (CLM), soit 1 an à plein traitement, vous devez adresser une demande accompagnée d'un justificatif médical au comité médical départemental dès le 3<sup>e</sup> mois. Sinon, vous passez à demi-traitement.
- Joindre le Snetaa académique pour le suivi de votre dossier.
- Longue Durée :
    - 3 ans à plein traitement
    - 2 ans à demi traitement

### Décompte :

Le décompte du congé de maladie est effectué suivant le système dit de l'année de référence mobile. Ce dernier conduit en cas de congé de maladie fractionné à apprécier au jour le jour les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.

## CONGÉ PARENTAL

Il est accordé de droit à la mère (après un congé de maternité ou un congé d'adoption) ou au père (après la naissance ou l'adoption) pour élever son enfant.

Le congé parental doit être demandé au moins un mois avant la date du début du congé. Il est accordé par périodes de six mois renouvelables jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans. Les droits à l'avancement d'échelon sont réduits de moitié. Pas d'avancement pendant le congé. Cette période est prise en compte dans la constitution du droit à pension. Le fonctionnaire conserve son poste si le congé ne dépasse pas les 6 mois.

## CONGÉS DE MATERNITÉ

(code du travail L 122-26)

C'est le droit de toute salariée à suspendre son contrat de travail au moment d'une naissance pendant un certain nombre de semaines.

Différents cas	Congé total	Congé prénatal	Congé postnatal
1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	16	6 Minimum 3*	10 13
3 <sup>ème</sup> enfant à naître (viable) ou à charge	26	8 Minimum 5* Maximum 10	18 21 16
Naissances doubles	34	12 Maximum 16	22 18
Naissances triples ou plus	46	24	22

\* si avis favorable du médecin

### A noter

- 1/ En cas de prématuré, totalité du congé respectée par le report de la partie amputée du prénatal sur le postnatal.
- 2/ Possibilités de congés pathologiques supplémentaires ; 2 en prénatal, 4 en postnatal.
- 3/ Si hospitalisation de plus de 6 semaines de l'enfant, possibilités de prolonger le congé postnatal de la durée d'hospitalisation.
- 4/ Si hospitalisation d'un prématuré d'au moins 6 semaines, report possible de la durée d'hospitalisation.

## CONGÉS DE PATERNITÉ

Conditions : Ouvert à l'ensemble des actifs. Il devra être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance. Le préavis est de un mois, la demande est à formuler par lettre recommandée avec accusé de réception. Le congé de paternité est de onze jours non fractionnés. Ne pas confondre avec les trois jours de naissance qui doivent être pris impérativement d'une façon continue ou non dans les deux semaines qui suivent la naissance. Pour des naissances multiples, le congé est de 18 jours.

Procédure : L'autorité compétente pour prendre la décision est le chef d'établissement. Il est nécessaire d'utiliser la méthode de la lettre recommandée avec AR. En l'absence de texte fonction publique sur ce sujet, on ne connaît pas les conséquences sur HSA, l'Isoc, la NBI etc. Le Snetaa veillera à ce que les bénéficiaires n'aient aucune perte de salaire de par cette mesure.

## CONGÉS D'ADOPTION

(à l'arrivée de l'enfant, au plus tôt 7 jours avant)

Par un salarié :

- 10 semaines
- 22 semaines (adoptions multiples)
- 18 semaines (si 3<sup>ème</sup> enfant au moins à charge)

Par un couple : 11 jours supplémentaires (18 jours si adoptions multiples si partage entre les deux parents en 2 périodes éventuellement simultanées d'au moins 11 jours chacune).

## AUTORISATION D'ABSENCE

### POUR EXAMEN OU CONCOURS

Deux jours ouvrables par an à répartir avant l'épreuve écrite ou avant l'épreuve orale des différents concours que vous souhaitez passer. Pour le ministère de l'Éducation nationale, les samedis et les jours de vacances doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables.

MI/SE : Quatre jours ouvrables par session + les jours des épreuves pour chacune des 2 sessions (juin-sept) (rlr 843-1)

Dans le cas de partiels : 8 jours par année scolaire au maximum compris les jours d'épreuves (circulaire IA du 22/03/78)

### GARDE D'ENFANT

(CIRCULAIRE N° 83-164 DU 13/04/83 RLR 610-6A)

Les absences pour garde d'enfants se décomptent par demi-journées selon les obligations hebdomadaires de service.

La durée totale des absences par année ne pourra dépasser les obligations de service, le nombre de 1/2 journées effectivement travaillées dans une semaine, plus 2 demi-journées.

Ce droit est doublé pour le fonctionnaire qui assure seul la garde de son enfant ou si le conjoint n'a aucun droit particulier pour garde d'enfant.

Le décompte est effectué par année civile.

### FORMATION SYNDICALE

Douze jours par an pour participer à des stages organisés par des organismes habilités.

### ACTIVITÉS SYNDICALES

Pour participer à des réunions syndicales départementales ou académiques, un certain nombre de demi-journées de congé est attribué aux organisations syndicales en fonction de leur représentativité au plan national.

Ces autorisations sont ventilées entre le Snetaa national et les sections académiques du Snetaa.

C'est donc votre secrétaire académique qui gère ce potentiel.

### ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

Une autorisation d'absence facultative peut être accordée dans les cas suivants :

— mariage du fonctionnaire : cinq jours ouvrables maximum.

— décès ou maladie grave du conjoint, des père, mère ou enfants : trois jours ouvrables maximum.

La durée d'absence peut être majorée des délais de route (48 heures maximum).

## CARRIÈRES

### PROMOTION D'ÉCHELON

Elle se fait lors d'une commission administrative paritaire académique (Capa) qui se tient dans le courant de l'année scolaire.

- La Capa examine tous les promouvables entre le 1<sup>er</sup> septembre précédent et le 31 août de l'année en cours.

- Le classement est effectué en fonction de la note globale de l'année précédente pour tous les collègues du même corps et grade et même échelon dans l'académie.

- Pour savoir si vous êtes promouvable, vous ajoutez à la date de votre dernière promotion la durée figurant sur le tableau d'avancement de l'agenda.

*Ex. Mme X PLP, a été promue au 8<sup>e</sup> échelon le 06/01/06. Selon son classement, elle sera éventuellement promouvable au grand choix au 9<sup>e</sup> échelon le 06/07/08 (Capa en 2008). Si elle n'a pas été promue au grand choix, elle peut être promouvable au choix le 06/01/10 (Capa mars 2010), ou ce sera à l'ancienneté au 06/07/2010.*

### PROMOTION D'ÉCHELON PLP-CERTIFIÉ

Échelons	Grand Choix	Choix	Ancienneté
du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup> échelon			3 mois
du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon			9 mois
du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup> échelon			1 an
du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup> échelon	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
du 9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup> échelon	3 ans	4 ans	5 ans
du 10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup> échelon	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

### PROMOTION DE GRADE

L'accès à la hors-classe a été modifié en 2005. Chaque académie possède un cadre et des critères différents. C'est insupportable ! Et nous le contestons. Contactez le Snetaa académique pour connaître les modalités !

### AFFECTATIONS MUTATIONS

Une note de service publiée au BOEN fixe chaque année les règles qui régissent le cadre de gestion et les éléments pris en compte. Le Snetaa organise des *réunions mutations* et vous invite à y participer.

Le Snetaa vous informe et conseille. Il publie une documentation importante et complète, lisez-la. Pour un détail ignoré vous pouvez perdre une possibilité de muter !

Joignez le Snetaa académique ou le 01 53 58 00 34 ou 30.

### RECLASSEMENT PLP

À l'entrée dans le corps, l'indice est défini, en application du décret de 1951, en fonction d'éléments de carrière pris ou non en compte. Une brochure *stagiaires Snetaa* est à votre disposition. Attention : respectez le délai inférieur à 2 mois pour rédiger un recours si l'arrêté de classement ne semble pas correspondre à notre état et informez le Snetaa de l'académie.

## TEMPS PARTIELS

### DEMANDE DE TEMPS PARTIEL

La demande doit être effectuée par la voie hiérarchique auprès du rectorat, (généralement avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire) et renouvelée chaque année.

La quotité de service demandée doit être comprise entre 50 et 90 % des maxima de service.

Le traitement est proportionnel à la durée de service effectuée sauf si la quotité retenue se situe entre 80 et 90 %.

quotité du service partiel en % de service complet	% correspondant de rémunération pleine
de 80,0 % à 80,5 % inclus	85,7 %
de 80,6 % à 81,5 % inclus	86,7 %
de 81,6 % à 82,5 % inclus	86,7 %
de 82,6 % à 83,5 % inclus	87,3 %
de 83,6 % à 84,5 % inclus	87,9 %
de 84,6 % à 85,5 % inclus	88,5 %
de 85,6 % à 86,5 % inclus	89,1 %
de 86,6 % à 87,5 % inclus	89,7 %
de 87,6 % à 88,5 % inclus	90,3 %
de 88,6 % à 89,5 % inclus	90,9 %
de 89,6 % à 90,0 % inclus	91,4 %



### ANNUALISATION DU TEMPS PARTIEL

Le choix du temps partiel est en principe hebdomadaire (exemple : 9/18<sup>e</sup> toute l'année).

Mais il existe aussi la possibilité d'annualiser la quotité de temps partiel choisi. Le Snetaa peut vous informer.

ATTENTION : une demande de temps partiel ou d'arrêt de temps partiel doit être faite avant le 31 mars.

## RETRAITES

### LA RETRAITE ADDITIONNELLE

Vous pouvez constater désormais sur votre bulletin de salaire un retrait mensuel supplémentaire (depuis le 01/01/05).

La retraite additionnelle est une cotisation obligatoire qui porte sur toutes les sommes (indemnités, HSE, HSA...) non soumises à retrait pour pension.

La retenue de 5 % sur ces sommes (avec un max. de 20 % du revenu) est versée dans une caisse. C'est une retraite par capitalisation. Cela se traduira par un décompte de points qui constitueront le capital que vous recevrez lors de votre départ en retraite, par versement mensuel.

Conservez les documents qui vous seront adressés par l'administration à ce sujet.

**Le Snetaa conteste ce cadre sans perspective garantie.**

## DIVERS

### FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les remboursements des voyages pour se présenter aux épreuves des concours et examens professionnels sont étendus aux épreuves d'admissibilité et d'admission. Adressez vous à votre rectorat. La situation des agents passés s'aligne sur celle des mariés pour la perception des indemnités de changement de résidence en métropole

### AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS (AIP-PIP)

Deux dispositifs d'aide à l'installation des fonctionnaires et stagiaires peuvent être :

- L'AIP est une aide non remboursable.
- Le PIP (prêt à l'installation des personnes) est un prêt sans intérêt correspondant au dépôt de garantie.

S'adresser à :

Mutualité Fonction Publique Services  
62, rue Jeanne d'Arc  
75640 PARIS cedex 13  
aip@mfp.fr  
www.mfservices.fr  
0821 011 060

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le Snetaa demande la suppression de toute heure supplémentaire à caractère obligatoire.

Mais une heure supplémentaire obligatoire peut être imposée.

En Segpa et Erea, les 2 heures de coordination et de synthèse peuvent être imposées en HSE. Le Snetaa demande leur intégration dans le service.

**N'hésitez pas à consulter le service relations aux adhérents**

# INFORMATIONS BREVES

## 16 000 Emplois d'enseignants supprimés rentrée 2011

...C'est l' « impact de la mastérisation » sur l'emploi !

C'est l'économie d'emplois réalisée par la mise en place de la mastérisation puisque les enseignants qui passent le concours en 2011 seront affectés directement dans les classes à la rentrée, sans formation !

Par souci d'économies budgétaires ils ont soldé la formation sérieuse au métier de professeur !

### Lamentable !

(Et en plus, ce cadre entraîne la suppression de 800 postes d'administratifs !)

## PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER D'ENSEIGNANT, CPE

(DÉCRET 2008 – 926  
DU 12/09/2008)

Cette prime de 1500 € est versée la première année où l'on est titulaire du corps.

Dans la pratique elle est versée en deux parties : novembre, février.

### Aux syndiqué(e)s du SNETAA :

### Mettre à jour vos coordonnées ! Si ce n'est déjà fait !!!

Soit sur le site du SNETAA (dans votre compte adhérent(e)), soit par mail ou courrier, nous vous demandons d'actualiser les données modifiées : adresse personnelle, académie – établissement, adresse mail, numéro de téléphone et portable, échelon, grade, discipline...

### C'est important !

Cela vous permettra de recevoir une information rapide, adaptée à votre situation personnelle.

**Nous comptons sur vous : la mise à jour du fichier SNETAA... c'est pour vous !**



## PRÉCARITÉ GRANDISSANTE POUR LES CONTRACTUELS

Après avoir perdu espoir en tout plan de titularisation pourtant promis par le Président de la République sur un plateau de télévision en janvier dernier, les contractuels étaient sûrement loin de s'imaginer ce que leur concoctait le gouvernement. Des discussions auront en effet lieu à l'automne pour transformer leurs conditions d'emploi actuelles et en faire des chargés de mission, comme il en existe tant dans la fonction publique territoriale. Un contrat à durée déterminée d'un nouveau genre verrait alors le jour, le temps d'accomplir le projet fixé...mais pas la titularisation !

Si cela n'est pas ouvrir un peu plus la porte de la précarité, de l'explosion des statuts et de la privatisation... Le SNETAA est indigné de voir que la parole donnée aux 800 000 contractuels de la Fonction Publique, dont plus de 30 000 dans l'Education Nationale, est reprise dès le lendemain !

**Contractuels, adhérez au SNETAA pour faire valoir vos droits !**

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET INDEMNITÉS DIVERSES

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Corps	Catégorie	Nbre Heures	Code	HSA taux normal	HSA 1 <sup>ère</sup> heure (1)	HSE
Agrégés HC		15	03	1679,09	2014,91	58,30
Agrégés		15	10	1526,44	1831,73	53,00
Bi admis Certf et PLP		18	13	1117,28	1304,06	38,79
Certf HC PLP-HC		18	78	1174,20	1409,04	40,77
Certf - PLP		18	14	1067,45	1280,94	37,06
Contractuel	3 <sup>ème</sup> catégorie	18	97	997,53	1196,03	31,60
Contractuel	2 <sup>ème</sup> catégorie	18	119	1078,05	1293,67	37,44
Contractuel	1 <sup>ère</sup> catégorie	18	122	1256,14	1507,37	43,61

(1) Dans la limite d'une heure supplémentaire excédant les maxima de services réglementaires, conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 99-824 du 17 septembre 1999

### INDEMNITÉS DIVERSES

	Au 01/07/2010
Indemnité forfaitaire CE-CPE	1 098,60
Indemnité de sujétion particulière aux documentalistes	580,20
Indemnités de sujétions spéciales ZEP	1 149,84
Indemnité pour activités péri-éducatives	23,41
Indemnité de sujétions spéciales CFC : Montant annuel	7 467,36

### INDEMNITÉ DE JURY DE CONCOURS ET D'EXAMENS

Nature	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Epreuves orales	54,62	38,12	21,79	16,39
Epreuves écrites Taux normal	2,18	5	0,98	0,65

### INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES DE REMPLACEMENT

Indemnité de Remplacement	Taux indemnité journalière
Moins de 10 km	15,20
De 10 à 19 km	19,68
De 20 à 29 km	24,25
De 30 à 39 km	28,48
De 40 à 49 km	33,82
De 50 à 59 km	39,21
De 60 à 80 km	44,89
Par tranche sup. de 20 km	6,70

### PRIME À LA NAISSANCE ET PRIME À L'ADOPTION

(sous condition de ressources)

**Naissance :** 889,72€ (versée le 7<sup>ème</sup> mois de grossesse)

**Adoption :** 1779,43€ - Ressources à n-2

	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant sup.
Ménage avec 1 revenu	32 813 €	39 376 €	47 251 €	+ 7 875 €
Ménage avec 2 revenus ou allocation isolée	43 363 €	49 926 €	57 801 €	+ 7 875 €

### I.S.O.E. PART FIXE ET INDEMNITÉ DE PROFESSEUR PRINCIPAL

Part Fixe 1193,16	Divisions de 4 <sup>ème</sup> des Collèges et Lycées Professionnels	1224,84
	Divisions de 3 <sup>ème</sup> des Collèges et LP, de 1 <sup>ère</sup> année de BEP-CAP et toutes classes BAC Pro 3	1401,96
	Divisions de 2 <sup>ème</sup> année BEP-CAP	891,00
Professeurs Agrégés		1609,44

### HEURE DE VACATION

**Le montant de l'heure :**  
34,30€ brut dans la limite de 200 heures (soit 28,30€ net).

**Taux inchangé depuis 1998 !**

### INDÉMNITÉ CHEF DE TRAVAUX

Moins de 400 élèves : 2317 €/an  
De 400 à 1000 élèves : 3140 €/an  
Plus de 1000 élèves : 3963 €/an

**Taux inchangé depuis 1998 !**

## TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS À COMPTER DU 01/01/2011

Echelons	Agrégés HC	Agrégés	Biadmissibles à l'agrégation	Certif, PLP, CPE HC	Certif, PLP, CPE
1	658	379	366	495	349
2	696	436	400	560	376
3	734	489	421	601	410
4	783	526	442	642	431
5	821	561	469	695	453
6	881	593	500	741	467
7		635	527	783	495
8		684	567		531
9		734	612		567
10		783	658		612
11		821	688		658

Valeur annuelle du point d'indice : 55,5635

CSG imposable : 2,40%

CSG non imposable : 5,10%

RDS : 0,50 %

CSG et RDS : cotisations assises sur 97% de la rémunération totale (brut + indemnités + primes) depuis le 01/01/2005

MGEN : (traitement brut + primes limités 20% du traitement)

Jeunes actifs < 30ans 2,32%

Actifs > = 30ans 2,90 %

Retrait : 3.47%

INM	TRAITEMENT BRUT MENSUEL	RETENUE RETRAITE Titulaire Stagiaire 8.12 %	INDEMNITE DE RESIDENCE		SUPPLEMENT FAMILIAL		
			ZONE 1 3 %	ZONE 2 1 %	Pour 1 enfant : 2,29		Par enfant en plus 4,57 + 6 %
					2 enfants 10,67 + 3 %	3 enfants 15,24 + 8 %	
366	1694,68	137,60	50,84	16,94	73,04	181,56	129,31
379	1754,88	142,49	52,64	17,54	73,04	181,56	129,31
400	1852,11	150,39	55,56	18,52	73,04	181,56	129,31
410	1898,42	154,15	56,95	18,98	73,04	181,56	129,31
431	1995,65	162,04	59,86	19,95	73,04	181,56	129,31
436	2018,80	163,92	60,56	20,18	73,04	181,56	129,31
453	2097,52	170,31	62,92	20,97	73,59	183,04	130,42
457	2116,04	171,82	63,48	21,16	74,15	184,52	131,53
467	2162,34	175,58	64,87	21,62	75,54	188,22	134,31
483	2236,43	181,59	67,09	22,36	77,76	194,15	138,75
489	2264,21	183,85	67,92	22,64	78,59	196,37	140,42
495	2291,99	186,10	68,75	22,91	79,42	198,59	142,08
500	2315,14	187,98	69,45	23,15	80,12	200,45	143,47
526	2435,53	197,76	73,06	24,35	83,73	210,08	150,70
527	2440,16	198,14	73,20	24,40	83,87	210,45	150,97
531	2458,68	199,64	73,76	24,58	84,43	211,93	152,09
560	2592,96	210,54	77,78	25,92	88,45	222,67	160,14
561	2597,59	210,92	77,92	25,97	88,59	223,04	160,42
567	2625,37	213,18	78,76	26,25	89,43	225,26	162,09
593	2745,76	222,95	82,37	27,45	93,04	234,90	169,31
601	2782,80	225,96	83,48	27,82	94,15	237,86	171,53
612	2833,73	230,09	85,01	28,33	95,68	241,93	174,59
635	2940,23	238,74	88,20	29,40	98,87	250,45	180,98
642	2972,64	241,37	89,17	29,72	99,84	253,05	182,92
658	3046,73	247,39	91,40	30,46	102,07	258,97	187,37
684	3167,11	257,16	95,01	31,67	105,68	268,60	194,59
688	3185,64	258,67	95,56	31,85	106,23	270,09	195,70
695	3218,05	261,30	96,54	32,18	107,21	272,68	197,65
696	3222,68	261,68	96,68	32,22	107,35	273,05	197,93
734	3398,63	275,96	101,95	33,98	110,26	280,83	203,76
741	3431,04	278,60	102,93	34,31	110,26	280,83	203,76
783	3625,51	294,39	108,76	36,25	110,26	280,83	203,76
821	3801,46	308,67	114,04	38,01	110,26	280,83	203,76
881	4079,28	331,23	122,37	40,79	110,26	280,83	203,76