

La notation et l'avancement des

■ La notation

→ Le premier degré

Le PE titulaire obtient de l'inspecteur d'académie (IA) une note pédagogique unique de 0 à 20. Elle est attribuée sur proposition d'un inspecteur de l'Education nationale (IEN), suite à une inspection (pas d'inspection lors de la première année de titulaire). Un rapport est adressé sous un mois, et une note attribuée dans le trimestre et harmonisée au niveau départemental.

→ Le second degré

Le professeur se voit attribuer deux notes : une note pédagogique (sur 60), une note administrative (sur 40), soit une note globale (sur 100).

• La note pédagogique (sur 60)

. Le professeur certifié, d'EPS, de LP obtient de son inspecteur, suite à une inspection, une note pédagogique en fonction de la grille correspondant à son corps.

. Les agrégés ont une note sur 60 de l'inspecteur pédagogique régional (IPR) après la visite d'inspection, en fonction d'une grille nationale.

Signer sa note ou son rapport ne signifie pas l'approuver. Il est possible de contester le rapport sur quelques points (courrier à l'inspecteur). En cas de baisse de note ou rapport négatif, il faut saisir la CAPD ou la CAPA de son corps pour justification ou réévaluation éventuelles. Une nouvelle inspection peut avoir lieu.
Note de service 83-512 du 13.11.83.

• La note administrative (sur 40)

Le professeur reçoit du chef d'établissement une proposition de note administrative sur 40 correspondant à la moyenne de son corps et de son échelon (cf. I ou III, ci-contre).

Toute note administrative peut être proposée à révision par la CAPD ou la CAPA.

Loi 84-16 du 11.01.1984, art. 55.

• La note globale (sur 100)

Elle est arrêtée par le recteur et sert pour l'avancement d'échelon.

• Les Conseillers Principaux d'Education (CPE), Conseillers d'Orientation Psychologues (COP) ont une note unique sur 20 (cf. II, ci-contre).

■ L'avancement

L'avancement consiste à gravir plus ou moins vite les échelons (IV, ci-contre), ce qui se traduit par un changement d'indice et donc de salaire (cf. p. 27).

Jusqu'au 4^e échelon, tous les personnels progressent au même rythme. Puis, la promotion se fait à des rythmes différents.

• Grand choix, choix ou ancienneté

Les candidats promouvables sont ceux qui ont séjourné un temps suffisant dans l'échelon précédent. Chaque année, la CAPD ou les CAPA par corps examinent votre situation.

Ex. : Un enseignant promu au 5^e échelon est promuable 2 ans et 6 mois plus tard au 6^e échelon au grand choix.

Sa promotion est examinée au titre de l'année scolaire en cours, avec l'ensemble des collègues promouvables au grand choix pour le même échelon et la même période.

Selon un barème (départemental pour les PE, académique pour les certifiés, PEPS et PLP, national pour les agrégés) intégrant la notation, la commission retient 30 % des promouvables au grand choix.

Les collègues n'ayant pas été promus au grand choix le sont, selon leur barème, au choix (au bout de 3 ans), à l'ancienneté (au bout de 3 ans et 6 mois).

Sur 100 changements d'échelon, 30 le sont au grand choix, 50 au choix et 20 à l'ancienneté.



Dès le 7^e échelon (au 31.12) :

• les PLP et les agrégés sont automatiquement inscrits au tableau d'avancement de la Hors Classe de leur corps ;

• les certifiés et les P-EPS doivent justifier, en plus, de 7 ans d'exercice effectif dans leur corps pour y être inscrits.

(Voir décret inhérent au statut de chaque corps et note de service ministérielle annuelle) ;

• les COP et les Instituteurs sont exclus de la HC ;

• les PEGC ont une classe exceptionnelle.

■ L'avancement par listes d'aptitude

• Accès au corps des certifiés

. Conditions requises :

Être enseignant titulaire, âgé de 40 ans (au 01.10) ; justifier de 10 ans de services effectifs (5 comme titulaire), d'une licence dans la discipline postulée, d'un titre équivalent, de 5 ans d'enseignement dans certaines disciplines.

Décret 72-581 du 04.07.1972

• Accès au corps des agrégés

. Conditions requises :

Etre en activité dans le second degré ou l'enseignement supérieur, mis à disposition ou en détachement.

Etre professeur certifié, PLP ou PEPS (au 31.12), âgé de 40 ans au moins (au 01.10).

Justifier à cette date de 10 ans de services effectifs (5 dans son grade).

. Critères retenus

Le ministère refusant toujours le principe d'un barème, le recteur examine les candidatures en prenant en compte des critères qualitatifs de classement (note pédagogique, carrière, mode d'accès au corps, fonctions, conditions d'exercice : établissements ambition réussite, ZEP ou violence, PEP IV...), lettre de motivation et CV.

Décret 72-580 du 04.07.1972

• Accès au corps des PLP

Toujours pas de liste d'aptitude !

• Accès des instituteurs au corps des Professeurs des Ecoles (PE)

Arrêté du 04.03.2009

. Barème :

- ancienneté générale : 40 pts maxi.
- note pédagogique (x 2) : 40 pts maxi.
- diplômes universitaires : 5 pts.
- diplômes professionnels : 5 pts.
- ancienneté en ZEP : 3 pts.
- directeur d'école : 1 pt.

Note de service 2005-023 du 03.02.2005

Seule la liste d'aptitude offre un reclassement par reconstitution de carrière (cf. p. 21).

* CAPD, CAPA, CAPN (cf. p. 32)

En cas de problème,
faites appel
aux élus paritaires CGT.

personnels des 1^{er} et 2nd degrés

L'Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)

Créé en 1991, l'ASA est réactivé en 1995 pour les ZEP.

Il s'agit, après une période de constitution des droits de 3 ans, d'un avancement plus rapide au moment d'un passage d'échelon :

- de 3 mois au terme des trois premières années,
- d'1 mois pour chaque année supplémentaire.

La prise en compte des années de service y ouvrant droit se fait alors à partir du 1^{er} janvier 1995.

L'ASA, attribué au-delà d'un demi-service, est cumulable avec l'avance-

ment d'échelon commun et le droit à mutation prioritaire.

En 2001, l'ASA est étendu aux écoles et établissements des zones urbaines relevant du plan de lutte contre la violence créées en 1997 (BO du 08.03.2001).

Par contre, la prise en compte des années de service est, pour ces "zones violence", retardée de 5 ans pour les fonctionnaires de police et d'éducation, évidemment les plus nombreux ! (décret du 16.01.2001) :

- constitution des droits : janvier 2000/janvier 2003,

- déclenchement des droits : 1^{er} janvier 2003,
- académies y ouvrant droit : Amiens, Aix, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Paris, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.

Nous nous félicitons de cette extension de l'ASA.

Cependant, nous déplorons que les droits soient ainsi retardés pour les personnels des zones violence (économies obligent !) et qu'en soient exclus les contractuels, nombreux dans ces établissements (ils n'ont pas d'avancement !) ainsi que les personnels des zones non-urbaines.

Loi sur la mobilité / Entretien de carrière

2009-972 du 3.08.2009 et cir. du 19.11.2009

décret 010-888 du 28.7. 2010

La loi prévoit une réorientation professionnelle si l'emploi est supprimé, une mise en disponibilité ou à la retraite si le fonctionnaire refuse 3 emplois publics correspondant à son grade, une nomination en emploi permanent mais non complet dans une administration différente. Si pour l'instant, les personnels enseignants et d'éducation ne sont pas concernés, on pourrait craindre cependant pour les TZR, les collègues en mesure de carte scolaire ou dont la discipline tend à disparaître...

Le décret concerne l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires

de l'Etat. Le MEN met déjà en place des "entretiens de carrière" pour les enseignants ayant une ancienneté de 2 ans et de 20 ans après titularisation, ceci dans le cadre "Pacte de carrière" (2009). Le but serait de "revaloriser le métier d'enseignant" et de "dynamiser la gestion des ressources humaines".

Le chef d'établissement (Inspecteur de circonscription en primaire) conduit ces entretiens individuels prévus, pour l'instant, pour définir une notation "Le DRH académique ou le conseiller à la mobilité doit recevoir les enseignants en difficulté ou qui en font la demande... La mobilité (y) est posée

comme une problématique de carrière... Jusqu'alors l'institution n'offrait pas ouvertement la perspective d'un changement de métier". *

La CGT-Educ'ation n'est pas opposée à une évolution de l'évaluation pour mettre fin aux inspections infantilisantes et prendre en compte l'ensemble des tâches du métier. Mais l'absence de dialogue social préjuge mal des changements à venir. Précipitation, absence de préparation des personnels d'encadrement, opacité sur l'utilisation de ces entretiens ne peuvent que susciter doute... ou mauvais coup !

* Propos de la DRH du MEN

I - Notation administrative (agrégés, certifiés, professeurs d'EPS)

Echelon	Note mini		Note maxi		Moyenne	
	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés
1 et 2	32	30	35	35	34	33,3
3	32,2	30	36	35	34,1	33,3
4	32,5	31	37	36	34,7	34,2
5	33,5	33,5	38	37,5	35,8	35,6
6	34,5	34,5	39	38,5	37,1	37
7	36	36	40	39	38,1	38
8	37	36,5	40	39,5	38,9	38,7
9	37,5	37	40	40	39,4	39,1
10	38	38	40	40	39,6	39,3
11	38,5	38,5	40	40	39,8	39,6

II - Notation administrative (CPE, COP)

Echelon	Note mini		Médiane		Note maxi	
	CPE	COP	CPE	COP	CPE	COP
2	-	16	-	16,5	-	17,2
3	16,6	16,4	17,6	16,9	18,6	17,4
4	16,8	16,9	17,8	17,4	18,8	17,9
5	17,3	17,8	18,3	18,1	19,3	18,4
6	17,6	18,3	18,6	18,7	19,6	19,1
7	18,2	19	19,1	19,3	20	19,6
8	18,8	19,4	19,4	19,6	20	19,8
9	19,2	19,5	19,6	19,7	20	19,9
10	19,4	19,7	19,7	19,8	20	20
11	19,6	19,7	19,8	19,8	20	20

III - Notation administrative (PLP)

Echelon	Ecart indicatif	Moyenne indicative
1	-	30
2	-	30,2
3	-	30,6
4	-	31,1
5	31 / 32,5	32
6	32 / 33,5	33,1
7	33,5 / 34,5	34,1
8	34,5 / 35,5	35,2
9	35,5 / 37	36,2
10	36,5 / 37,5	37,2
11	38 / 39	38,5

IV - Avancement d'échelon dans la classe normale, 1^{er}/2nd degrés

Echelon *	Grand choix	Choix	Ancienneté
du 1 ^{er} au 2 nd	-	-	3 mois
du 2 nd au 3 rd	-	-	9 mois
du 3 rd au 4 th	-	-	1 an
du 4 th au 5 th	2 ans	-	2 ans 6 mois
du 5 th au 6 th	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 6 th au 7 th	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 7 th au 8 th	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 8 th au 9 th	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
du 9 th au 10 th	3 ans	4 ans	5 ans
du 10 th au 11 th	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois
TOTAL	20 ans	26 ans	30 ans

V - Hors classe 1^{er} et 2nd degrés

Echelon *	PE	Certifiés, CPE, PLP	Agrégés
du 1 ^{er} au 2 nd	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 2 nd au 3 rd	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 3 rd au 4 th	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 4 th au 5 th	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 5 th au 6 th	3 ans	3 ans	*A* 4 ans
du 6 th au 7 th	3 ans	3 ans	-

* cf. p. 27 et 29 la traduction en indices puis en traitement

Hors classe au mérite !

Dans un contexte économique de crise, et un pouvoir d'achat en dégradation constante, l'avancement de grade des enseignants revêt une importance toute particulière dans leur carrière.

La plupart des corps enseignants comportent deux grades : la classe normale et la hors classe.

L'inscription au tableau d'avancement est faite automatiquement par l'administration via le système informatique I-Prof.

Depuis 2005, dans le cadre de la logique de rémunération au mérite, les enseignants sont théoriquement promouvables à la hors classe dès le septième échelon de la classe normale.

Les promotions des différents corps enseignants sont, depuis cette date, déconcentrées et dépendent donc des recteurs qui déterminent, dans chaque académie, les règles d'avancement de grade.

L'absence de cadrage national instituée en 2005 constitue une rupture majeure avec les procédures en vigueur depuis 1989, date de la création de la hors classe. Seul le corps des agrégés bénéficie encore d'une gestion nationale.

Cette déclinaison de l'avancement au mérite, cheval de bataille de ce gouvernement, génère des inégalités de traitement inadmissibles.

L'académie d'exercice prend une place déterminante et

instaure de profondes disparités dans les critères d'accès à la hors classe. Le changement de grade est, dès lors, fortement tributaire de la politique rectorale. Chaque académie élabore son propre barème. Nous pouvons mesurer chaque année les effets pervers d'un tel système.

Une mutation inter-académique peut remettre en cause les possibilités d'avancement. Le nombre de collègues au 11^e échelon de la classe normale depuis plus de trois ans et accédant à la hors classe est en forte diminution. C'est une conséquence des bonifications importantes laissées à la seule appréciation des chefs d'établissement et des corps d'inspection.

Sous couvert de valoriser l'investissement pédagogique et personnel, le parcours et la formation professionnelle, ces modifications renforcent le pouvoir de l'administration académique et locale sans aucune garantie d'objectivité et d'équité quant aux décisions prises.

Cela favorise le développement du clientélisme et la mise en concurrence des personnels. La dénonciation unanime des organisations syndicales, dont la CGT Educ'action, n'a pas permis d'infléchir cette politique.

Cependant, le contentieux ouvert sur cette question en 2005 est loin d'être fermé.

Nous considérons toujours qu'il s'agit là d'un total dévoiement de la transparence et de l'équité, garanties à tous les fonctionnaires depuis la création des instances paritaires.

Au principe d'égalité fondé sur le barème national, l'ancienneté dans le 11^e échelon et l'âge, se substitue celui de l'individualisation fondée sur un pseudo mérite.

Désormais les jeunes collègues n'ont plus de repères d'avancement et les collègues les plus anciens aucune assurance d'atteindre la hors classe. Un nombre important de retraités sont déjà lourdement pénalisés. Actuellement, seuls 60 % des enseignants du second degré partent à la

retraite en ayant atteint la hors classe. Seule la moitié de ces promus parvient au dernier échelon de la hors classe, soit moins d'un tiers des collègues. Ces

chiffres sont en constante diminution !

Le contingent de promotion est accordé par corps et par académie. Dans le cadre de l'application de la LOLF, le taux de promotion théorique est basé sur des ratios promus/promouvables établis par corps.

Le tableau ci-dessous révèle une inégalité entre les corps : les CPE ont un ratio bien moindre que les autres corps. Il faut noter que les professeurs des écoles sont particulièrement pénalisés, notamment les anciens instituteurs ayant intégré le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude.

De même, les instituteurs et les COP sont exclus des promotions.

À partir du nombre total de promus, un contingent de promotions est déterminé par académie en fonction de l'effectif local de chaque corps.

Le calcul de ces ratios est un plafond (au lieu d'être un plancher) laissé à la discrétion du recteur. Rien n'oblige celui-ci à convertir en promotion la totalité du contingent attribué.

D'autre part, le calcul des ratios est fait par rapport aux promouvables (potentiels) à la date du 31 décembre et non en année scolaire, soit une estimation basse.

C'est une mesure d'économie car le nombre de départs en retraite, important parmi les collègues déjà à la hors classe, entraîne une diminution de l'effectif total du grade.

Lorsque l'on est promuable à la hors classe, il faut consulter les avis portés sur son dossier. C'est le seul moyen d'amorcer la contestation de l'arbitraire avec l'aide des élus de la CGT. C'est une démarche revendicative indispensable pour la revalorisation de nos carrières.

La CGT dénonce l'abandon de tout barème national. Elle demande que des critères objectifs et communs à tous, quels que soient le lieu d'exercice, la discipline enseignée, la fréquence des inspections, soient établis au niveau national.

Nous revendiquons l'ouverture de négociations pour obtenir l'intégration de la hors classe dans une grille indiciaire fonction publique revalorisée.

Tous les personnels doivent accéder à l'échelon terminal de la hors classe en fin de carrière.

Contingents 2011 d'accès à la hors classe

Corps	Promouvables 2011	Ration promus/promouvables 2011	Promus 2011 national	Promouvables 2010	Ration promus/promouvables 2010	Promus 2010 national
Agrégés	34 214	7,00 %	2 385	35 163	7 %	2 461
Certifiés	122 873	7,00 %	8 601	127 484	7 %	8 964
PEPS	15 105	7,00 %	1 057	15 015	7%	1 052
CPE	7 513	5,00 %	376	7 568	5 %	379
PLP	35 220	7,00 %	2 465	37 418	7%	2 620
PEGC	25	100 %	25	38	100 %	38
Classe exc.	759	42 %	319			
CE EPS	24	100 %	24	24	100 %	24
Classe exc.	409	42 %	172			

Problème de calcul : quel traitement ?

Votre traitement brut (TB) 2011 mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire par votre indice majoré (IM) puis en divisant ce résultat par 12.

Au 1^{er} juillet 2010, la valeur annuelle du point indiciaire est de 55,5635 €.

Au 1^{er} janvier 2011, le plafond de la Sécurité Sociale est de 2 946 €.

Tableau des indices majorés (IM) au 1^{er} juillet 2009 (inchangé depuis le 01.11.2006)

Echelons	PEGC CEd	Certifié P. Ecole PLP CPE P.EPS COP *	Adjt Ens.	Instt. Ens.	Bi- admiss. *	Agrégé	Hors classe			Classe ex.	Prof. Chaires sup.	CE.EPS Chargé ens.
							Certifié P. Ecole PLP CPE P.EPS D.CIO	PEGC CE.EPS	Agrégé	PEGC CE.EPS		
1	321	349	321	341	366	379	495	457	658	612	658	297
2	339	376	339	357	400	436	560	481	696	664	696	339
3	359	410	360	361	436	489	601	510	734	695	734	359
4	376	431	376	373	457	526	642	539	783	741	776	376
5	394	453	394	383	483	561	695	612	821	783	821	394
6	415	467	415	390	500	593	741	658	(a)		(a)	415
7	434	495	434	399	527	635	783					434
8	458	531	458	420	567	684						458
9	482	567	482	441	612	734						482
10	511	612	511	469	658	783						511
11	540	658	540	515	688	821						540

* Plus 15 pts à partir du 8^e échelon si plus de 50 ans au 31.08.94

(a) La carrière se poursuit hors échelle indiciaire dans la lettre A (A1 : 880 ; A2 : 915 ; A3 : 962)

■ Intérêt légal

année 2009 : 3,79 % ; année 2010 : 0,65 % ;
année 2011 : 0,38 % ;

■ Cotisation(s) retraite / pension civile

• Titulaires et stagiaires :

. la retenue pour pension civile est de 7,85 % du TB,

. la retenue obligatoire pour le régime additionnel est de 5 % du montant des primes, indemnités, heures supplémentaires, plafonnée à 20 % du TB.

■ Indemnité de résidence (IR)

Variable selon la commune d'exercice :

. zone 1 : 3 % du traitement brut

. zone 2 : 1 % du traitement brut

. zone 3 : pas d'indemnité.

■ Supplément familial de traitement (SFT)

Choisir le versement au parent qui a l'indice le plus élevé.

■ Remboursement de la dette sociale (RDS), instaurée depuis le 01.02.96

• **Titulaires et stagiaires** : 0,5 % des revenus bruts après déduction d'un abattement forfaitaire de 3 % depuis le 01.01.2005.

■ Contribution exceptionnelle de solidarité, instaurée le 01.11.82 :

1 % de la rémunération nette totale (sauf les remboursements de frais professionnels, mais y compris la cotisation volontaire à la MGEN).

■ Le "net à payer" inscrit sur votre feuille de paie est calculé en faisant les opérations suivantes :

Traitement brut (TB)

PLUS :

- . indemnité de résidence (IR)
- . autres indemnités éventuelles
- . supplément familial de traitement (SFT) éventuel
- . prestations familiales éventuelles.

MOINS :

- . cotisation(s) retraite
- . contribution exceptionnelle de solidarité (CES)
- . contribution sociale généralisée (CSG)
- . contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)
- . cotisation Mutuelle MGEN.

■ Chaque mois, tout salarié doit :

- . exiger la communication de sa feuille de paie,
- . la vérifier, dès réception, pour intervenir immédiatement en cas de contestation,
- . conserver chacune de ses feuilles de paie tout au long de sa vie professionnelle.

Pouvoir d'achat des fonctionnaires en chute libre.
Baisse de 10,46 % depuis 2000,
20 % de perte de pouvoir d'achat entre 1981 et 2004.

- **Augmentations de salaires :**
+ 0,5 % au 01.07.2010
- **Blocage prévisible des salaires pour 2011, 2012, 2013...**

La CGT Educ'action revendique l'intégration des indemnités dans le traitement brut. Dans ce cas, il y aurait prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.

SMIC au 1^{er} janvier 2011 :

+ 1,6 %

1 355 € mensuel brut
(9 € brut/heure).

• COP (stage) :

- . 1^{re} année : IM 296
- . 2^e année et 1^{er} trimestre suivant : IM 349
- . 3 derniers trimestres : IM 376.

• MI-SE, assistants d'éducation :

- . IM unique : 295 (minimum FP).

• Cycles préparatoires PE / PLP :

- . IM : 295 (interne), 321 (externe).

• Ecoles normales supérieures :

- . 1^{re} année : IM 331
- . 2^e et 3^e année : IM 342.

■ Contribution sociale généralisée (CSG) instaurée depuis le 01.02.91.

• **Personnels en activité** : elle est prélevée, depuis le 1^{er} janvier 1997, sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes et indemnités, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 3 % de ce montant. Taux : 7,5 %.
N'en sont exclus que les prestations familiales et les remboursements de frais.

Revendiquer un salaire digne !

Notre pouvoir d'achat est en baisse continue depuis des années : les prix augmentent fortement, pas nos salaires ! Depuis 25 ans, le salaire des enseignants n'a cessé de baisser.

La politique actuelle se traduit par le gel des salaires dans la FP. Depuis la loi sur les retraites, les cotisations salariales ont augmenté de 0,27 % (hausse totale de 2,7 % d'ici 2020), soit une baisse du pouvoir d'achat et du salaire net. Dans l'Éducation, la pseudo-revalorisation des enseignants recrutés au niveau master (seuls les échelons 3, 4, 5 sont revalorisés) écarte les autres personnels rémunérés au-delà du 5^e échelon.

La hausse du pouvoir d'achat, promesse du candidat Sarkozy, n'est qu'une chimère, d'autant qu'elle passe par l'instauration de primes au mérite ou indemnités en tout genre dans la FP, primes aux résultats, hypothétique prime dans les entreprises augmentant les dividendes des actionnaires... pour les salariés du privé. C'est l'individualisation de la rémunération à tout va, la mise en concurrence en lieu et place de la solidarité !

→ La CGT revendique pour tous l'intégration de toute prime et indemnité dans le traitement brut, et dans l'immédiat :

- 70 pts d'indice supplémentaires (300 €) et un plan pluriannuel de revalorisation fondé sur un déroulement de carrière commun à tous,
- une progression de la grille indiciaire, liant qualification et rémunération, partant de 2 fois le SMIC (comme l'exige la CGT pour tous les salariés) et se terminant par le doublement du salaire de début de carrière.

■ Indemnités et primes

→ Elles sont versées au prorata du service effectué par les enseignants du 2nd degré et CPE.

Il s'agit des indemnités ou primes concernant :

- Les enseignants référents pour la **scolarisation des élèves handicapés** (décret 2010-953 et arrêté du 24.08.10) : taux annuel, **929 €**.

- L'**accueil et l'accompagnement des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement** (décret 2010-952 et arrêté du 24.08.10) : taux annuel, **200 €**.

- Les personnels enseignants du 2nd degré et personnels d'éducation chargés du **tutorat des personnels enseignants du 2nd degré et des CPE stagiaires** (décret 2010-951 et arrêté du 24.08.10) : taux plafond annuel, **2000 €**.

- L'**ISOE** (Indemnité de Suivi et d'Orientation des élèves) (décret 93-55 du 15.01.93 et circulaire 93-127 du 23.02.93), constituée d'une part fixe et d'une part variable, attribuée au professeur principal. Le versement est mensuel.

- Les **CPE** (décret 91-468 du 14.05.91)

- Les **sujétions particulières des documentalistes et COP** (décret 91-466 du 14.05.91).

- Les **sujétions spéciales ZEP** : **1155,60 €** (montant annuel) en 2010 (décret 90-806 du 11.09.90).

- L'**évaluation en cours de formation** des épreuves de certains diplômes de la voie professionnelle (décret 2010-1000 et arrêté du 26.08.10).

- Les personnels référents pour les **usages pédagogiques et numériques**, la fonction de **préfet des études** en établissements ECLAIR (décret 2010-1065, arrêté du 8.09.10 et circulaire 2010-243 du 9.11.10° : fonctions d'intérêt collectif.

- **Prime spéciale pour enseignants du 2nd degré** (décret 2008-927 du 12.10.08) : 500€ annuels pour 3 HSA.

■ Heures supplémentaires

Décrets 50-1253 (6.10.50) et 98-681 (30.07.98)
Elles doivent être une exception, non un mode de gestion bénéfique à l'administration, et ne peuvent se substituer à l'augmentation du salaire de base.

Cependant tout sur-travail doit être mieux payé qu'une heure normale (taux 125/100).

Actuellement, à partir du 6^e échelon, toute HS effective est moins payée qu'une heure normale ! (cf. p. 9)

Transformons les HS en emplois pour créer des postes en plus grand nombre.

■ Droit au salaire et retard de paiement

Circulaire 93-202 du 05.05.93

L'employeur (privé ou public) qui paye les salaires avec retard est passible de sanctions pénales.

En cas de retard, adressez au recteur ou à l'IA (1^{er} degré) une lettre sous "pli recommandé avec accusé de réception".

En cas de doute sur le montant des indemnités dues, pour percevoir une avance, contester une décision ou un retard de paiement..., faites appel aux militants CGT Educ'action ! (adresses p.36).

■ Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Décret 91-1229 du 06.12.91 modifié

Elle est "strictement attachée à l'exercice effectif des fonctions et cesse d'être versée lorsque ces fonctions ne sont plus exercées...". (chefs de travaux, coordonnateur CFA, directeur CIO, d'école...). Elle est prise en compte pour la retraite.

Calendrier scolaire

31 Août...1er Septembre



2011/2012	Zone A	Zone B	Zone C
Enseignants*	vendredi 2 septembre 2011		
Élèves	lundi 5 septembre 2011		
Toussaint	samedi 22 octobre 2011 jeudi 3 novembre 2011		
Noël	samedi 17 décembre 2011 mardi 3 janvier 2012		
Hiver	samedi 11 février 2012 lundi 27 février 2012	samedi 25 février 2012 lundi 12 mars 2012	samedi 18 février 2012 lundi 5 mars 2012
Printemps	samedi 7 avril 2012 lundi 23 avril 2012	samedi 21 avril 2012 lundi 7 mai 2012	samedi 14 avril 2012 lundi 30 avril 2012
Vacances d'été **	jeudi 5 juillet 2012		

■ **Zone A :**
Caen, Clermont-Fd, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.

■ **Zone B :**
Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.

■ **Zone C :**
Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Lorsque les vacances débutent un samedi, pour les élèves qui n'ont pas cours ce jour-là, le départ a lieu le vendredi après les cours.

(*) Deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, seront dégagées, avant les vacances de la Toussaint, afin de permettre de prolonger la réflexion engagée lors de la journée de prérentrée.

(**) Les enseignants participant aux examens sont en service jusqu'à la clôture des examens (cf. note de service).

Tableau des traitements inchangé depuis le 1^{er} juillet 2010

Indice majoré	Traitement brut mensuel	Retenues	Traitement net mensuel	Indemnité de résidence +		Supplément familial de traitement ⁽¹⁾ SFT			Cotisation MGEN (2,9% sur TD + IR + ISSR + indem. (sauf HSE correct copies)			Indice majoré
				Zone 1 3%	Zone 2 4%	Deux enfants 10,67C + 3%	Trois enfants 15,24C + 8%	Enfant en plus 4,37C + 8%	Zone 1	Zone 2	Zone 3	
295	1365,03	110,51	1 255,07	41,30	53,70	73,04	181,56	179,31	40,81	40,81	39,61	295
297	1375,19	111,66	1 263,53	41,25	53,79	73,04	181,56	129,31	41,00	40,20	39,80	297
321	1486,37	120,68	1 365,64	44,58	54,86	73,04	181,56	179,31	44,40	43,53	43,10	321
339	1569,86	127,45	1 442,21	47,08	55,89	73,04	181,56	129,31	46,89	46,00	45,52	339
341	1578,82	128,20	1 450,77	47,36	55,78	73,04	181,56	179,31	47,16	46,25	45,79	341
349	1615,97	131,21	1 484,76	48,47	56,15	73,04	181,56	129,31	48,27	47,33	46,86	349
357	1653,01	134,77	1 518,79	49,50	56,53	73,04	181,56	179,31	49,38	48,47	47,94	357
359	1662,27	134,97	1 527,30	49,86	56,62	73,04	181,56	129,31	49,65	48,69	48,21	359
360	1666,00	135,35	1 530,65	50,00	56,66	73,04	181,56	179,31	49,70	48,87	48,34	360
366	1694,88	137,80	1 557,08	50,84	56,94	73,04	181,56	129,31	50,62	49,64	49,15	366
373	1737,03	140,73	1 596,86	51,81	57,37	73,04	181,56	179,31	51,59	50,59	50,08	373
376	1740,98	141,38	1 599,62	52,22	57,40	73,04	181,56	129,31	52,00	50,99	50,49	376
379	1754,88	147,49	1 607,39	57,64	57,54	73,04	181,56	179,31	57,47	51,40	50,88	379
383	1773,40	144,80	1 628,60	53,20	57,73	73,04	181,56	129,31	52,97	51,94	51,43	383
390	1805,81	146,63	1 659,18	54,17	58,05	73,04	181,56	179,31	53,94	52,89	52,37	390
394	1834,33	148,13	1 686,20	54,72	58,24	73,04	181,56	129,31	54,49	53,43	52,91	394
395	1838,06	148,51	1 689,55	54,86	58,28	73,04	181,56	179,31	54,53	53,57	53,04	395
399	1847,48	150,01	1 697,47	55,42	58,47	73,04	181,56	129,31	55,10	54,11	53,58	399
400	1852,11	150,39	1 701,72	55,56	58,52	73,04	181,56	179,31	55,37	54,25	53,71	400
410	1898,41	154,15	1 744,26	56,95	58,98	73,04	181,56	129,31	56,71	55,00	55,05	410
415	1921,57	156,83	1 764,74	57,64	59,21	73,04	181,56	179,31	57,40	55,28	55,73	415
416	1926,20	158,40	1 767,80	57,78	59,25	73,04	181,56	129,31	57,54	55,42	55,88	416
420	1944,77	157,91	1 786,81	58,34	59,44	73,04	181,56	179,31	58,09	55,96	56,40	420
421	1948,35	158,28	1 790,07	58,48	59,48	73,04	181,56	129,31	58,23	56,10	56,53	421
431	1989,66	167,04	1 822,61	59,86	59,95	73,04	181,56	179,31	59,61	56,45	57,87	431
434	2009,34	167,17	1 842,17	60,28	60,09	73,04	181,56	129,31	60,02	56,86	58,28	434
436	2018,80	163,07	1 855,88	60,56	60,18	73,04	181,56	179,31	60,30	56,13	58,56	436
439	2032,89	165,85	1 867,04	60,98	60,32	73,04	181,56	129,31	60,72	56,54	58,95	439
441	2041,85	165,80	1 876,05	61,25	60,41	73,04	181,56	179,31	60,80	56,81	59,22	441
442	2046,38	165,18	1 881,20	61,29	60,46	73,04	181,56	129,31	61,13	56,94	59,25	442
453	2087,57	170,31	1 917,21	62,97	60,97	73,04	181,56	179,31	62,65	57,44	60,83	453
457	2118,04	171,82	1 946,22	63,48	61,18	73,04	181,56	129,31	63,21	57,98	61,37	457
458	2120,67	172,18	1 948,48	63,67	61,20	73,04	181,56	179,31	63,34	58,11	61,50	458
467	2162,34	175,58	1 986,76	64,87	61,62	73,04	181,56	129,31	64,59	58,37	62,71	467
469	2171,60	176,33	1 995,27	65,14	61,71	73,04	181,56	179,31	64,87	58,61	62,98	469
478	2213,27	178,71	2 034,56	66,29	62,13	73,04	181,56	129,31	66,11	59,03	64,18	478
481	2227,17	180,84	2 046,33	66,81	62,27	73,04	181,56	179,31	66,53	59,23	64,59	481
482	2231,80	181,22	2 050,58	66,95	62,31	73,04	181,56	129,31	66,66	59,37	64,72	482
483	2236,43	181,59	2 054,84	67,09	62,36	73,04	181,56	179,31	66,80	59,50	64,86	483
489	2284,21	187,85	2 096,36	67,92	62,64	73,04	181,56	129,31	67,83	59,72	65,88	489
495	2291,88	188,10	2 103,78	68,25	62,71	73,04	181,56	179,31	68,16	59,79	66,17	495
500	2315,14	189,88	2 125,26	69,45	63,15	73,04	181,56	129,31	69,15	60,81	67,14	500
510	2361,44	191,74	2 169,70	70,84	63,61	73,04	181,56	179,31	70,15	61,81	68,14	510
511	2368,07	192,12	2 175,95	70,98	63,66	73,04	181,56	129,31	70,29	61,95	68,28	511
515	2384,60	193,67	2 190,93	71,53	63,84	73,04	181,56	179,31	71,23	62,84	69,15	515
518	2398,49	194,75	2 203,74	71,95	63,98	73,04	181,56	129,31	71,64	63,25	69,56	518
526	2435,53	197,76	2 237,77	73,06	64,35	73,04	181,56	179,31	73,05	64,34	70,63	526
527	2440,16	198,14	2 242,02	73,20	64,40	73,04	181,56	129,31	73,19	64,47	70,76	527
531	2458,68	199,64	2 259,04	73,76	64,58	73,04	181,56	179,31	73,75	64,65	71,30	531
539	2485,72	202,85	2 282,87	74,87	64,95	73,04	181,56	129,31	74,86	65,02	72,38	539
540	2490,35	203,07	2 287,28	75,01	65,00	73,04	181,56	179,31	75,00	65,16	72,51	540
554	2585,18	208,29	2 376,89	76,95	65,85	73,04	181,56	129,31	76,99	66,02	73,13	554
560	2597,96	210,54	2 387,42	77,78	66,07	73,04	181,56	179,31	77,45	66,48	73,59	560
561	2597,59	210,82	2 386,77	77,92	66,11	73,04	181,56	129,31	77,59	66,62	73,73	561
567	2675,37	213,18	2 462,19	78,76	66,75	73,04	181,56	179,31	78,47	67,50	74,14	567
593	2745,78	222,95	2 522,81	82,37	67,45	73,04	181,56	129,31	82,82	68,42	75,63	593
601	2789,80	225,86	2 563,94	83,48	67,87	73,04	181,56	179,31	83,17	68,81	76,01	601
612	2833,73	230,89	2 602,84	85,01	68,33	73,04	181,56	129,31	84,54	69,20	76,18	612
635	2940,73	238,74	2 701,99	88,20	69,40	73,04	181,56	179,31	87,87	70,12	77,57	635
642	2972,64	241,77	2 730,87	89,17	69,72	73,04	181,56	129,31	88,19	70,47	77,91	642
658	3046,73	247,39	2 799,34	91,40	70,46	73,04	181,56	179,31	91,01	71,34	78,76	658
664	3074,51	249,85	2 824,66	92,23	70,74	73,04	181,56	129,31	91,84	71,69	79,18	664
684	3167,11	257,16	2 910,95	95,01	71,67	73,04	181,56	179,31	94,60	72,76	81,85	684
688	3185,64	258,67	2 926,97	95,38	71,85	73,04	181,56	129,31	95,15	73,31	82,39	688
695	3218,05	261,30	2 956,75	96,54	72,18	73,04	181,56	179,31	96,19	74,26	83,37	695
696	3222,88	261,88	2 961,00	96,88	72,32	73,04	181,56	129,31	96,28	74,39	83,48	696
734	3308,63	275,66	3 032,97	101,95	73,98	73,04	181,56	179,31	101,97	75,95	85,96	734
741	3431,04	278,80	3 152,24	102,93	74,31	73,04	181,56	129,31	102,49	76,50	86,50	741
776	3583,10	291,75	3 291,35	107,79	75,93	73,04	181,56	179,31	107,33	78,14	90,40	776
783	3625,51	294,39	3 331,12	108,78	76,25	73,04	181,56	129,31	108,29	78,19	90,74	783
821	3801,46	308,67	3 492,79	114,04	78,91	73,04	181,56	179,31	113,95	81,34	94,74	821

Focus sur les conséquences de la réforme Woerth

Tous les salariés paient comptant les décisions rétrogrades de la Loi sur les retraites de novembre 2010. Mais, force est de constater que les personnels de la Fonction publique, notamment les femmes et l'ensemble des agents aux carrières incomplètes ou polypensionnés, seront doublement pénalisés : en effet, en plus du recul de l'ouverture des droits à 62 et 67 ans, ils seront directement ponctionnés sur leur fiche de paye par l'augmentation du taux du prélèvement des cotisations sociales (de 7,85 à 10,55 %).

Cette contre réforme est à la fois idéologique et financière.

Le gouvernement et le parlement ont décidé de récupérer 25 milliards d'euros sur le dos de l'ensemble des salariés et des retraités. Plus d'un tiers sera pris sur les fonctionnaires, soit proportionnellement deux fois plus en moyenne par rapport à l'ensemble du salariat.

Recul de l'ouverture des droits (62 et 67 ans)	Mesures spécifiques
4,2 milliards	5 milliards
	Mères de 3 enfants : → 800 millions Minimum garanti : → 1 milliard Hausse des cotisations : → 3 milliards

■ Travaillez plus longtemps pour gagner moins !

Depuis le 1^{er} juillet 2011, tous ceux nés à partir du 1^{er} juillet 1951 jusqu'au 1^{er} janvier 1956 voient l'âge de départ initial allongé de 4 mois de plus par an par rapport à l'âge de 60 ans, et ce jusqu'à 62 ans en 2016.

Le départ à taux plein est également reculé puisque l'âge de l'annulation de la surcote passe progressivement de 65 à 67 ans au 1^{er} janvier 2023.

■ Mères de trois enfants

Depuis le 1^{er} juillet 2011, les femmes mères de trois enfants ont perdu, avec la réforme, leur droit à un calcul de leur pension basé sur un mode de calcul antérieur à 2003 (précédente réforme Fillon), soit un rendement de 2 % l'an, et pas de décote pour les parents ayant eu à la fois 15 ans de service et trois enfants nés avant le 31 décembre 2003.

Les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2011 conserveront leur droit au départ anticipé, mais avec le mode de calcul actuel issu de la réforme Fillon de 2003. Le départ anticipé est supprimé pour les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants à partir du 1^{er} janvier 2012.

C'est une véritable déclaration de guerre aux femmes mères de famille, déjà doublement pénalisées dans leur carrière et sur le plan salarial.

Exemple

Une fonctionnaire née en 1954 - indice majoré 514, sommet de la catégorie B -, 3 enfants, 25 ans de service + 3 ans de bonification pour enfants.

Les conditions sont celles de 2014, âge de 60 ans de l'agent. On divise le nombre de trimestres (112 soit 28 ans), par le nombre de trimestres exigés en 2014 (165), le nombre de trimestres de décote maximum en 2014 (14 trimestres), et le taux de décote applicable en 2014 (1,125 %).

Résultats

• Demande formulée **avant** le 1^{er} juillet 2011 : $4,60725 \times 514 \times 56 \% (28 \times 2 \%) = 1326 \text{ €}$
Le nombre d'annuités (28) est multiplié par le taux annuel de 2 %, soit 56 %.

• Demande formulée **après** le 1^{er} juillet 2011 : $4,60725 \times 514 \times 42,89 \% = 1015 \text{ €}$
($42,89 \% = 112/165 \times 75 \% + 14 \text{ trimestres de décote } [1,125 \% \times 14] = 50,91 \% - 15,75 \% \times 50,91 \%$)...

→ soit une perte de 311 €, donc -23,5 % !

■ Dernier salaire... on ne paie plus !

Les fonctionnaires ne peuvent pas bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leur employeur, comme pour l'indemnité qui est, selon le code du travail, d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans.

Par contre, le dernier salaire des fonctionnaires leur était payé en totalité, mais sans primes, s'ils partaient en retraite le 2 ou le 3 du mois. Ce qu'ils faisaient presque tous !

Grâce à Jean Arthuis, président centriste de la commission des Finances, cet "abominable privilège" par rapport au privé est, lui aussi, aboli.

A partir du 1^{er} juillet 2011, si l'on part le 2 avril, on touchera sa retraite fin mai, mais on ne percevra aucune rémunération du 3 au 30 avril !

■ Minimum garanti... ou comment plonger les retraités dans la misère

De façon scandaleuse, le gouvernement a décidé d'attaquer, dans sa réforme des retraites, les plus faibles.

Comme dans le secteur privé pour le minimum contributif, les personnels de l'Education nationale ne bénéficient plus du relèvement de leur retraite au niveau du minimum garanti, sauf à avoir une durée d'assurance complète (41 ans en 2012, 41 ans et ½ en 2020), ou atteint l'âge du taux plein (65 ans aujourd'hui, 67 ans avec la réforme).

Or, la plupart des personnels, en particulier les femmes, bénéficiaient à 60 ans du minimum garanti, justement à cause de carrière incomplète (temps consacré aux enfants, succession d'années de précarité, questions de santé liées au travail...).

→ Leur pension était alors relevée d'environ 140 euros en moyenne, pour des retraites en général inférieures à 1 000 euros !

Dorénavant, le calcul se fera en divisant la durée de service par 40,5 ans à 41,5 ans.

→ Ainsi, pour 14 ans de travail, la pension passera de près de 550 euros à 350 € ;

Pour 10 ans de service, on passera de 400 à 250 € !

Tous les salariés, du public comme du privé, au temps de carrière incomplet, seront donc alignés par le bas.

→ Là aussi, il s'agit, au-delà des économies réalisées sur les plus pauvres, de préparer le passage à un régime unique comme la prochaine réforme en 2013 pourrait le prévoir, cela en éliminant peu à peu toutes les spécificités positives du régime de la Fonction publique.

pour les personnels de l'Éducation Nationale.

→ Tout cela s'inscrit dans la perspective d'unification des régimes prévue dans la loi : "A compter du premier semestre 2013, le Comité de pilotage des régimes de retraite organise une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique de la prise en charge collective du risque vieillesse." (Art. 16).

■ Bonifications spécifiques

Elles concernent les collègues enseignants venant de l'industrie.

Dans les disciplines professionnelles, la bonification est purement et simplement supprimée !

■ Cessation progressive d'activité

Le dispositif est supprimé au jour de la promulgation de la loi. Et ceux qui en bénéficient peuvent y renoncer à tout moment !

■ Carrières longues

De nouvelles dispositions sont prévues au 1^{er} juillet 2011 et seront précisées par décret.

Glossaire

- **Âge de liquidation** : âge de la demande de la mise en paiement de sa retraite.
- **Annuité** : droit à pension lorsque l'on a cotisé quatre trimestres.
- **Bonification** : supplément qui s'ajoute aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension (ex. : bonification d'un an par enfant né avant 2003).
- **COR** : Conseil d'Orientation des Retraites
- **Décote** : diminution appliquée à la pension de ceux qui décident de partir à la retraite sans avoir cotisé pour atteindre la retraite au taux maximal (- 1,25 % par trimestre manquant en 2015, plafonnée à 20 trimestres), supprimée en cas de départ à 65 ans.
- **Durée d'assurance (tous régimes)** : totalisation de tous les trimestres travaillés dans le régime de la Fonction publique et les autres régimes ainsi que les bonifications et validations (rachat des années d'études...).
- **Durée de service** : trimestres acquis dans la Fonction publique, en qualité de titulaire ou de stagiaire, plus d'éventuelles bonifications.
- **Système par répartition** : les cotisations prélevées sur les salaires des actifs servent à payer les pensions des retraités (solidarité entre les générations).
- **Taux plein (taux maximal)** : montant obtenu par un fonctionnaire ayant effectué le nombre d'années de service requis l'année d'ouverture de ses droits à retraite).

Face à ces mesures rétrogrades,
les propositions de la CGT
sont plus que jamais d'actualité !

Répondre aux besoins des salariés et des retraités, trouver les financements nécessaires, constituent la base de ces propositions.

→ Garantir la possibilité de prendre sa retraite dès 60 ans

L'entrée plus tardive dans la vie active, les difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et les aléas de carrière sont plus nombreux aujourd'hui qu'hier. Cela exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent prendre en compte les années d'études et les périodes de précarité subies.

→ Des pensions d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète

La CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général : retour à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence et une actualisation des salaires portés au compte, sur la base de l'évolution du salaire moyen et non des prix.

Dans la fonction publique, elle exige le maintien du calcul de la pension portant sur le dernier échelon détenu pendant les 6 derniers mois d'activité.

→ Justice et réduction des inégalités

Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuer. Pour réparer cette injustice, ils doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité. De même, les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités

criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

→ Assurer le financement des retraites

Pour cela, 6 points de Produit Intérieur Brut (PIB) supplémentaires sont nécessaires. Pour porter progressivement, de 12 % à 18 %, la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule trois séries de propositions :

• Faire contribuer tous les revenus

Aujourd'hui, une part de plus en plus importante des revenus (10 milliards d'euros) n'est pas soumise à cotisation (intéressement, participation, stock-options). La CGT propose que les revenus financiers des entreprises soient soumis à contribution.

• Une autre politique de l'emploi

Le financement des retraites, et de la protection sociale en général, est très dépendant du niveau de l'emploi. Un million d'emplois en plus, c'est 5 milliards d'euros de rentrées de cotisations supplémentaires pour les retraites.

La France souffre d'un faible taux d'activité (15^e rang européen). Celui-ci est particulièrement faible chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans. Cette situation appelle donc une politique de l'emploi d'une toute autre dimension que les "mesurettes" relatives à l'emploi des jeunes ou des seniors.

• Augmenter et moduler les cotisations patronales

La CGT propose de compléter ces mesures par une réforme des cotisations patronales qui pourraient être modulées en fonction, notamment, des politiques d'emploi des entreprises. Elle propose également d'augmenter les cotisations patronales, de remettre à plat l'ensemble des exonérations (30 milliards d'euros en 2009).



Pour en savoir plus...

- Site UNSEN
<http://www.unsen.cgt.fr>
voir dossier carrière puis retraite

- Site CGT: Retraite et NVO spécial retraite à commander
- Site UGFF: Télécharger "Fonction Publique spécial retraite"