

**REMUNERATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS
DU PREMIER ET SECOND DEGRE, D'ORIENTATION,
D'EDUCATION, ADMINISTRATIFS,
D'ENCADREMENT ET D'INSPECTION AFFECTES EN
GUYANE**

La présente fiche a pour objectif de présenter dans les grandes lignes la rémunération des fonctionnaires qui se constitue d'une **rémunération principale** définie par un indice et d'une **rémunération indemnitaire** fixée selon le grade et les sujétions liées aux attributions du poste occupé.

LA REMUNERATION PRINCIPALE

La rémunération principale se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, éventuellement, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

➤ **Principe**

Le traitement indiciaire dépend de l'**indice majoré (IM)** détenu par l'agent. L'indice majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent. La valeur du point de l'indice est depuis le 01/01/2010 fixé à 5,5635€.

➤ **Calcul du traitement brut mensuel**

Le traitement brut mensuel (TBM) est calculé selon la formule suivante :

$$\text{TBM} = (\text{IM} \times \text{valeur annuelle du traitement de l'IM 100 (5 556,35 €)} / 1200)$$

➤ **Traitement brut minimum**

Le traitement brut mensuel d'un agent public ne peut être inférieur à celui correspondant à l'indice majoré 309 (soit 1 430,76 € brut).

➤ **Majoration de traitement (40%)**

Dans les départements d'outre-mer, les fonctionnaires perçoivent **un traitement indiciaire brut majoré** de 25 % (hors congés bonifiés). S'y ajoute un complément dit « temporaire » de 15 % aux Antilles et en Guyane (+ 40 % en tout).

➤ **La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)**

Des mesures peuvent prévoir, à titre dérogatoire pour certains fonctionnaires appartenant à un corps ou un grade donné et lorsqu'ils occupent un certain type d'emploi, le cas échéant sous condition d'âge, l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal.

Par exemple, les fonctionnaires ayant le statut de personnel de direction bénéficient d'une telle bonification indiciaire en raison de l'emploi qu'ils occupent en qualité de proviseurs, proviseurs adjoints, principaux, etc...

Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en oeuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les fonctionnaires sont, à l'exclusion des agents contractuels, éligibles à la NBI.

Nota : La NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe. Un agent de catégorie C peut ainsi être attributaire d'une NBI supérieure à 20 points.

➤ Le Supplément familial de traitement (SFT)

Le SFT est attribué aux agents publics **qui en font la demande** et ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Une fiche détaillée ainsi que le dossier de demande est à votre disposition en ligne sur le site de l'académie <http://www.ac-guyane.fr/>.

INDEMNITES ET PRIMES

Selon le poste, l'affectation ou encore les heures supplémentaires que vous effectuez, vous pouvez bénéficier d'indemnités qui viendront s'ajouter à votre salaire. L'attribution de ces indemnités est spécifique à chaque agent. L'énumération des primes et indemnités ci-dessous est non-exhaustive.

➤ L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la HBE (hors échelle B), et les agents non titulaires employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (se reporter au paragraphe supra).

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac). Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

➤ La Prime de fonctions et de résultats (PFR)

Sont concernés les personnels appartenant aux corps et emplois prévus par arrêtés.

Elle comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence (en euros) :

- Une part fonctionnelle, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

- Une part individuelle, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés préalablement.

Nota : S'agissant des agents logés, la part liée aux fonctions exercées est appliquée d'un coefficient compris entre 0 et 3. En effet, le bénéfice d'un logement de fonction constitue un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.

Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part individuelle attribuée à un agent est révisable d'une année à l'autre, en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation. En outre, tout ou partie de cette part peut être attribuée sous forme de bonus annuel ou semestriel.

➤ Le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984.

Tel est l'objet du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Celui-ci se substituera progressivement à la prime de fonctions et de résultats (PFR), qui n'était réservée qu'à la seule

filière administrative et dont la part liée à l'atteinte de résultats a parfois été considérée comme trop importante.

L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fera selon un mécanisme d'adhésion, un arrêté fixant pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés.

Des vagues d'adhésion sont d'ores et déjà programmées puisque bénéficieront des dispositions du décret du 20 mai 2014, au plus tard le 1er juillet 2015 :

- les corps d'adjoints administratifs,
- les corps de secrétaires administratifs,
- les corps interministériels des conseillers techniques et des assistants de service social ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale,
- le corps interministériel des attachés d'administration,
- l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

Par ailleurs, l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984, à l'exception de ceux mentionnés dans un arrêté interministériel, devront intégrer le dispositif au plus tard le 1er janvier 2017.

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux primes :

- **d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Il s'agit là de l'indemnité principale, versée mensuellement, valorisant l'exercice des fonctions. Cette IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Elle repose sur une formalisation précise de critères professionnels permettant la répartition des postes au sein de différents groupes de fonctions.

Les critères professionnels à prendre en compte sont les suivants :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

En outre, afin de tenir compte de l'expérience professionnelle accumulée, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen, a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste.

- **d'autre part, un complément indemnitaire**

Ce complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire seront comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal. Son versement interviendra, le cas échéant, une à deux fois par an.

➤ **L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)**

Sont concernés les personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ainsi qu'aux enseignants des classes post-baccalauréat. Elle est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes en particulier au « *suivi individuel et à l'évaluation des élèves* » et à « *la participation aux conseils de classe* » et est versée aussi bien aux titulaires qu'aux non-titulaires.

Cette indemnité comprend une part fixe et une part modulable.

- **La part fixe** est versée à tous au 1^{er} septembre 2013, son montant annuel est de 1 199,16 € versé mensuellement pour un montant de 99,93 €. Pour les enseignants à temps partiel, l'ISOE est versée en fonction de la quotité de temps partiel.
- **La part modulable** est versée aux professeurs principaux qui sont désignés avec leur accord par le chef d'établissement pour la durée de l'année scolaire.

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

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

➤ L'indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves (ISAE)

Sont concernés par cette indemnité les personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement public et de l'enseignement privé, titulaires et non titulaires, exerçant dans les écoles maternelles et élémentaires des fonctions enseignantes et de direction.

Elle est versée en deux fois en décembre et en juin. Son montant annuel est de 400 euros. Les personnels enseignants non affectés à l'année reçoivent cette indemnité en fin d'année scolaire au prorata de l'exercice des fonctions.

➤ L'indemnité de sujétions spéciales ZEP (ISS ZEP)

Les enseignants affectés en réseaux de réussite scolaire (RRS) perçoivent l'indemnité de sujétion spéciale ZEP. Elle est d'un montant annuel de 1 155,60 € et est versée mensuellement au prorata de la durée d'exercice. Pour information, les RRS ont été élaborés par les académies entre 2006 et 2009 suite à la réforme de l'éducation prioritaire de 2006 ayant créé les RAR (depuis fondus dans ECLAIR) et les RRS.

➤ L'indemnité ECLAIR (IS ECLAIR)

L'attribution de **la part fixe** est liée à l'affectation en établissement ECLAIR. Dans le cas d'un établissement doublement classé ZEP et ECLAIR, l'IS ECLAIR se substitue à l'ISS-ZEP, et pour les personnels affectés dans l'établissement à compter de la rentrée 2011 à la NBI « politique de la ville » ; elle est versée mensuellement et est liée à l'exercice effectif des fonctions. Un agent en service partagé sur deux établissements 50% ZEP et 50% ECLAIR a droit aux deux indemnités au prorata de chaque quotité d'affectation.

Son montant est de 1 156 € brut annuel (2600 € pour les personnels de direction).

La **part modulable** est versée annuellement, après service fait, à la fin de l'année, aux personnels qui, au-delà de leurs obligations de service, se voient confier des « activités, des missions ou des responsabilités particulières » au niveau de l'établissement.

➤ L'indemnité en faveur des personnels en service dans certains postes isolés du département de la Guyane

Sont concernés les personnels affectés dans les écoles et les EPLE des communes suivantes : APATOU, CAMOPI, GRAND SANTI, PAPAICHTON, MARIPASOULA, OUANARY, REGINA, SAINT ELIE et SAUL ainsi que les écoles de Tampak et de Trois palétuviers de la Commune de SAINT GEORGES.

Le taux mensuel de l'indemnité est fixé à 94,52 euros.

➤ L'indemnité de fonctions particulières allouée aux personnels enseignants des Classes Préparatoires aux Grandes Écoles.

Cette indemnité est versée mensuellement à tous ceux qui exercent au minimum : soit 4 heures en CPGE devant un même groupe d'élèves ; soit 8 heures devant plusieurs groupes. Elle est d'un montant de 1 051,44 €/an.

➤ L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la HBE (hors échelle B), et les agents non titulaires employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique

(se reporter au paragraphe supra).

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac). Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

AUTRES INDEMNITES

➤ L'indemnité de sujétion géographique (ISG)

Elle s'adresse aux fonctionnaires de l'État, titulaires et stagiaires affectés en Guyane pour la première fois s'ils y accomplissent une durée minimale de 4 années consécutives de service. Le montant de l'ISG attribuée en Guyane est compris entre 14 et 18 mois selon la zone géographique d'affectation du traitement indiciaire de base de l'agent (circulaire en cours). Elle est payable en trois fractions égales :

- une première lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouveau poste ;
- une deuxième au début de la troisième année de service ;
- une troisième au bout de quatre ans de services.

Pour ces versements, le traitement indiciaire de base à considérer est celui perçu par le fonctionnaire pour le versement de la première fraction de l'ISG. Chacune des trois fractions est majorée de 10% pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un PACS et de 5% par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

➤ L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Elle est attribuée :

- aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application du 2° de l'article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;
- aux agents non-titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Le montant de l'IDV ne peut excéder une somme équivalente à 24 fois 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent en cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. Le montant de l'indemnité peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS SOCIALES

Le traitement mensuel brut fait l'objet des retenues suivantes :

➤ Contribution sociale généralisée

La CSG est prélevée à compter du 1er janvier 1997 au taux de **7,5%** sur le montant brut des revenus suivants : traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes.

➤ Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

La CRDS est prélevée à compter du 1er février 1996 au taux de 0,5 % sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes.

➤ Retraite (régime des pensions civiles et militaires)

La retenue pour pension : 9,14 % pour les seuls actifs depuis le 1er janvier 2014

➤ Régime de retraite additionnelle

Appliqué aux primes des fonctionnaires, il donne lieu à une cotisation à compter du 1er janvier 2005 au taux de 5% part salariée et à 5% pour la part employeur, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...), dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel.

La gestion du régime est confiée à un établissement public à caractère administratif dénommé Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (ERAFP). La gestion administrative du régime est quant à elle confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations.

➤ Contribution exceptionnelle de solidarité

Le traitement mensuel net majoré de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes fait l'objet depuis le 1er novembre 1982 d'une contribution de solidarité au taux de 1 %. Depuis le 1er janvier 1998, sont exonérés les agents dont la rémunération mensuelle nette est inférieure au traitement mensuel brut afférent à l'indice brut 296.

LES SERVICES DE PAYE AU RECTORAT

Les rémunérations des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de l'académie sont assurées par les services gestionnaires du rectorat. Il s'agit de :

- La DPE1 pour les personnels enseignants du 1er degré.
- La DPE2 pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 2nd degré.
- La DPAEI pour les personnels administratifs, d'encadrement et d'inspection.
- La DOSEP pour les personnels enseignants des établissements privés sous contrat d'association du premier et second degré.

La gestion des personnels est dite intégrée c'est-à-dire que la gestion administrative et financière est assurée par le même service.