

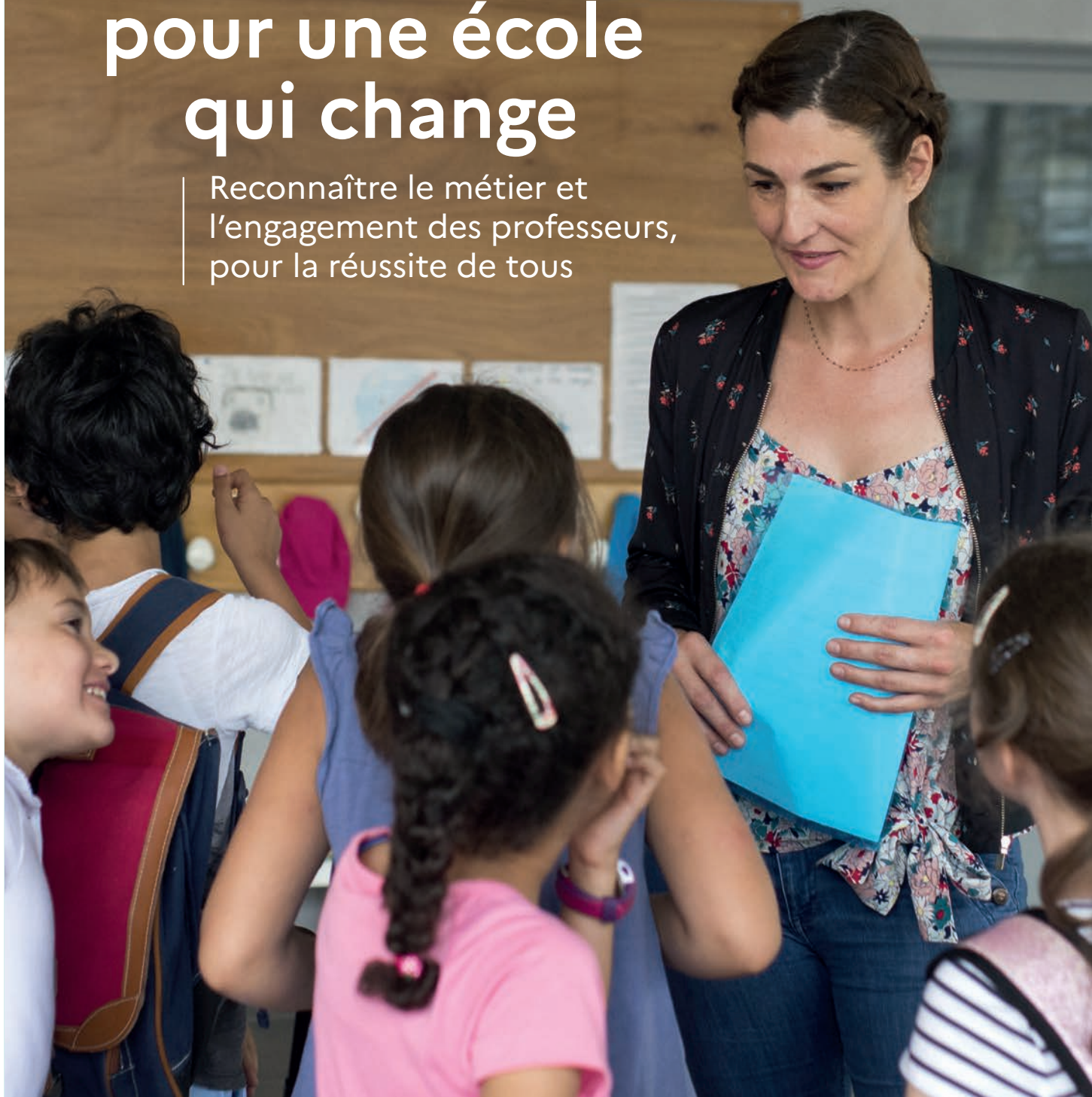


MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Des professeurs mieux rémunérés pour une école qui change

Reconnaître le métier et  
l'engagement des professeurs,  
pour la réussite de tous







# Éditorial

Il m'arrive d'interroger les personnes que je rencontre avec cette question : quel professeur a changé votre vie ? Après quelques secondes de réflexion, tous me donnent instinctivement le nom d'un professeur qui a marqué l'ancien élève que j'ai en face de moi.

Le métier de professeur est extraordinaire car il peut changer une vie, pour toute la vie. C'est pourquoi je veux une école où chaque professeur soit reconnu pour son engagement au service des élèves.

Grâce à une hausse historique du budget du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse pour l'année 2023 (+ 6,5 %, soit 3,6 milliards d'euros), nous disposons des moyens nécessaires pour réaliser la promesse du président de la République d'augmenter la rémunération de tous les professeurs.

Cette augmentation permettra de remplir un double objectif. D'abord, donner à l'école les leviers pour améliorer la qualité du service public de l'éducation dans l'intérêt de la réussite des élèves. Ensuite, rendre plus attractif un métier qui, aujourd'hui, attire moins que par le passé.

Pour que chaque professeur se sente reconnu et que la qualité du service public s'en trouve améliorée, notre École doit continuer à se transformer pour laisser plus de liberté et d'autonomie aux équipes pédagogiques et mieux répondre aux besoins des élèves. Après avoir lancé avec succès le Conseil national de la refondation (CNR) Éducation, nous reconnaitrons financièrement, à partir de la rentrée, les missions qui contribuent à élaborer et porter des projets d'innovation pédagogique visant l'excellence, l'égalité des chances et le bien-être.

Au terme d'une centaine d'heures de concertation menées avec les organisations syndicales, les mesures de revalorisation présentées aujourd'hui constituent une réelle reconnaissance du métier d'enseignant.

Cette augmentation de leur rémunération passera d'abord par le doublement du montant de la prime perçue par tous les enseignants, sans condition, et par des déroulés de carrière améliorés et plus fluides. Cela passera également par l'engagement des professeurs volontaires dans des missions complémentaires qui permettront d'améliorer le fonctionnement de l'école, notamment à travers le remplacement de courte durée dans le second degré et l'encouragement à développer des projets locaux.

Le cap de mon action est la réussite de nos élèves et la reconnaissance de nos professeurs. Cette augmentation de la rémunération des professeurs marque une nouvelle étape dans l'atteinte de cet objectif.

**Pap Ndiaye**

Ministre de l'Éducation nationale  
et de la Jeunesse







# Sommaire

● <b>Ce qui change à la rentrée 2023</b> .....	4
● <b>Chiffres clés</b> .....	7
● <b>La méthode</b> .....	9
● <b>Professeur : un métier mieux reconnu financièrement</b> .....	11
• Doublement du montant de la prime statutaire perçue par tous les professeurs et personnels d'éducation et d'orientation	
• Une rémunération supérieure à 2 000 € nets par mois pour tous les professeurs titulaires en début de carrière	
• Extension du bénéfice de la prime d'attractivité aux professeurs stagiaires	
• Revalorisation de la rémunération des professeurs contractuels	
<b>Effets de l'augmentation de la rémunération de base des professeurs des écoles et professeurs certifiés</b> .....	13
● <b>Professeur : une carrière aux perspectives améliorées</b> .....	15
• Des promotions facilitées à la hors classe et à la classe exceptionnelle	
• Une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle en cas de reconversion vers le métier d'enseignant	
● <b>Professeur : une mission qui évolue pour transformer l'École</b> .....	19
• Amélioration du service public de l'éducation	
• Des missions complémentaires plus attractives	
• Une mise en œuvre au plus proche du terrain	
<b>Les missions complémentaires dans les écoles et les établissements scolaires publics : comment ça marche ?</b> .....	21
<b>Effets de l'augmentation de la rémunération nette mensuelle pour des profils-types de professeurs</b> .....	22



# Ce qui change à la rentrée 2023



**Pour les 850 000 professeurs et personnels d'éducation et d'orientation \*** : une amélioration des conditions d'exercice du métier et un renforcement durable de son attractivité



*En France, la rémunération des professeurs en première moitié de carrière est inférieure à celle des pays de l'OCDE et a connu un décrochage important depuis les années 1980.*

## Augmentation de la rémunération de l'ensemble des professeurs

- **Pour tous** (quels que soient leur corps ou leur statut) : hausse de rémunération de près de **100 € nets par mois** grâce à un doublement du montant de la prime statutaire.
- **Pour les titulaires** : un début de carrière avec une rémunération supérieure à **2 000 € nets par mois** grâce à une revalorisation de la prime d'attractivité s'ajoutant au doublement du montant de la prime statutaire.
- **Pour les stagiaires** : extension du bénéfice de la prime d'attractivité permettant de porter leur hausse de rémunération à **160 € nets par mois**.

**Accélération des déroulements de carrière** avec des possibilités élargies et facilitées d'accès aux grades supérieurs en milieu et fin de carrière.

## Renforcement de l'attractivité des missions complémentaires effectuées sur la base du volontariat

- **Un nouveau dispositif indemnitaire** pour augmenter la rémunération de ces missions.
- **Possibilité d'augmenter la rémunération** d'un montant pouvant aller jusqu'à **3 750 € bruts par an**.



## Pour les élèves et leurs parents :

une continuité éducative renforcée et un meilleur accompagnement pédagogique

**En cas d'absence : des professeurs remplacés plus largement et plus rapidement dans le 2<sup>d</sup> degré** afin que les élèves bénéficient de l'ensemble des heures d'enseignement prévues à leur emploi du temps.



*Tout au long de l'année, les collégiens et les lycéens perdent plusieurs dizaines d'heures d'enseignement, notamment en raison d'absences de courte durée non remplacées.*

Afin que tous les **élèves maîtrisent les savoirs fondamentaux** à l'entrée au collège et puissent réussir tout au long de leur scolarité :

- du soutien renforcé pour les élèves en difficulté à l'école élémentaire ;
- des sessions hebdomadaires de soutien ou d'approfondissement en français ou en mathématiques et des ateliers d'accompagnement au travail personnel (Devoirs faits) obligatoires en classe de 6<sup>e</sup>.

**Pour lutter contre les inégalités de réussite et remédier aux difficultés d'apprentissage** : des stages de réussite lors des vacances scolaires proposés en plus grand nombre pour les familles volontaires.

## OBJECTIFS

Des professeurs mieux rémunérés afin de répondre, dès la rentrée scolaire 2023, aux attentes et aux besoins de l'ensemble de la communauté éducative au sein d'une École qui se transforme.

MIEUX RECONNAÎTRE  
L'ENGAGEMENT  
DES PROFESSEURS

AMÉLIORER  
LA QUALITÉ DU  
SERVICE PUBLIC  
DE L'ÉDUCATION

\* Professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs agrégés, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs de lycée professionnel, professeurs exerçant en lycée professionnel agricole ou maritime, professeurs exerçant dans les établissements relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, psychologues de l'éducation nationale, conseillers principaux d'éducation (CPE).







# Chiffres clés



**3 milliards d'€**

consacrés à la revalorisation sur une année dont 2 milliards d'€ pour l'augmentation sans condition de la rémunération de tous les professeurs

**850 000 personnels concernés**

Professeurs et personnels d'éducation et d'orientation

## Une revalorisation sans condition

✓ Pour tous les professeurs  
**+ 1 300 € bruts par an minimum** grâce au doublement du montant de la prime statutaire

↳ **+ 100 € nets par mois pour tous les professeurs**

✓ En début de carrière  
**2 000 € nets par mois** de rémunération minimum

↳ **+ 200 € nets par mois<sup>1</sup> pour les professeurs en début de carrière** grâce à la revalorisation de la prime d'attractivité

## Des gains de rémunération liés à des missions complémentaires pour les professeurs volontaires

✓ **+ 1 250 € bruts par an pour une mission complémentaire**

✓ **+ 3 750 € bruts par an pour trois missions complémentaires**

**Au total, la possibilité de gagner entre 5 000 € et 6 800 € bruts de plus par an<sup>2</sup>, soit un 13<sup>e</sup> mois voire un 14<sup>e</sup> mois pour certains professeurs**

↳ **+ 400 € nets par mois pour les professeurs** bénéficiant de la hausse de rémunération sans condition et s'engageant dans trois missions complémentaires

↳ **+ 500 € nets par mois pour les professeurs en début de carrière** bénéficiant de la hausse de rémunération sans condition et s'engageant dans trois missions complémentaires

1. Hausse moyenne de rémunération pour les professeurs ayant jusqu'à 11 ans de carrière, soit un gain de rémunération moyen de 10 % par rapport à 2022 et de 21,4 % par rapport à 2020

2. Soit une hausse de la rémunération nette pouvant atteindre 40 % par rapport à 2020 pour les professeurs volontaires effectuant trois missions complémentaires



© Philippe Devernay - MENJ



© Xavier Schwébel - MENJ



# La méthode

Les mesures présentées sont le fruit d'un travail de concertation engagé par le ministre Pap Ndiaye avec les organisations syndicales représentatives. Ces concertations ont permis d'identifier les moyens les plus appropriés pour assurer une revalorisation salariale effective au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

## Calendrier de la concertation



**3 octobre 2022**

**Ouverture du cycle de concertation par Pap Ndiaye,**  
ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse



**Automne 2022**

### **Première phase de concertation**

État des lieux partagé sur la nécessité de :

- augmenter la rémunération des professeurs ;
- lutter contre la perte d'attractivité des métiers de l'enseignement ;
- reconnaître l'engagement des professeurs, les exigences du métier et l'ensemble des missions effectuées.



**De janvier à mars 2023**

### **Deuxième phase de concertation**

Discussions avec les organisations syndicales représentatives sur les modalités et la mise en œuvre du projet de reconnaissance du métier et de l'engagement des professeurs.

- **Pistes d'augmentation des rémunérations de tous les professeurs**  
(leviers indemnitaires et scénarios d'accélération de carrière).
- **Missions complémentaires proposées aux enseignants volontaires**  
(nature et champ des missions, principes de construction des missions et modalités de rémunération, concertation dans les établissements et les écoles, calendrier de mise en œuvre).

Plus de  
**100 heures**  
d'échanges



**« Nous voulons une école  
où chaque professeur  
se sente reconnu. »**

Lettre du président de la République  
aux professeurs et personnels de l'éducation  
nationale, 16 septembre 2022



# Professeur : un métier mieux reconnu financièrement

## Doublement du montant de la prime statutaire perçue par tous les professeurs et personnels d'éducation et d'orientation

Afin de reconnaître l'importance des missions d'accompagnement et d'orientation des élèves, le montant de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) (1<sup>er</sup> degré) et de la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) (2<sup>d</sup> degré) sera doublé. Tous les professeurs bénéficieront à ce titre d'une hausse de rémunération de près de 100 € nets par mois.

### LA RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS

La rémunération des enseignants est composée du traitement indiciaire et de diverses primes (indemnité de suivi des élèves, prime d'attractivité, prime d'équipement informatique, etc.).

Tous les professeurs devant élèves perçoivent une indemnité de suivi des élèves :

- l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) dans le 1<sup>er</sup> degré ;
- l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) dans le 2<sup>d</sup> degré.

Le besoin de suivi et d'accompagnement s'est accru dans le 1<sup>er</sup> degré, où la transmission des savoirs fondamentaux et la mise en œuvre d'une école inclusive afin d'assurer la réussite de tous les élèves nécessitent un investissement fort des enseignants, comme dans le 2<sup>d</sup> degré où l'orientation est au cœur de la scolarité tout au long du collège et du lycée.

Dans un souci d'équité entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés, l'Isae et la part fixe de l'Isoe, qui n'avaient pas été revalorisées depuis leur création, seront portées au même montant **de 2 550 € bruts par an à partir de septembre 2023**.

Cette augmentation, de 1 350 € bruts par an pour l'Isae et de 1 294 € pour la part fixe de l'Isoe, apportera, dès septembre, une **hausse de rémunération de près de 100 € nets par mois pour tous les enseignants**.

Pour reconnaître leur engagement et leur place dans la communauté éducative, **les professeurs documentalistes** verront leur indemnité de sujétions particulières également relevée à 2 550 € bruts par an, comme les autres enseignants du 2<sup>d</sup> degré.

**Les enseignants exerçant des fonctions particulières** (conseillers pédagogiques, enseignants référents à la scolarité des élèves en situation de handicap, enseignants référents pour les usages du numérique, enseignants en milieu pénitentiaire, maîtres formateurs et formateurs académiques, etc.) bénéficieront d'une augmentation identique à celles de l'Isae ou de l'Isoe.

Pour reconnaître leur responsabilité accrue en matière d'orientation dans les classes charnières, **les professeurs principaux de 1<sup>er</sup>, de terminale et de 2<sup>e</sup> année de CAP** verront en outre la part modulable de leur Isoe relevée de plus de 50 %, pour atteindre 1 476 € bruts par an. Cette augmentation s'ajoute à la hausse de la part fixe de l'Isoe.

Acteurs majeurs du système éducatif et de l'épanouissement des élèves au sein de leur établissement, **les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale** bénéficieront d'une revalorisation de leur indemnité de fonctions du même montant que celle de la part fixe de l'Isoe.

Les professeurs exerçant en lycée professionnel agricole ou maritime et dans les établissements relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger bénéficieront également des mesures de revalorisation.

En choisissant de revaloriser les primes assurant la reconnaissance de la charge de suivi des élèves, qui sont perçues par l'ensemble des professeurs, le ministère veille à l'égalité des rémunérations pour tous les professeurs. Cette part de rémunération est indépendante de tout engagement dans des activités complémentaires aux obligations de service.

Les professeurs de lycées professionnels pourront effectuer des missions complémentaires selon des modalités définies dans le cadre de la réforme de la voie professionnelle.

## Une rémunération supérieure à 2 000 € nets par mois pour tous les professeurs titulaires en début de carrière

Afin d'augmenter significativement la rémunération à l'entrée dans le métier, la prime d'attractivité sera revalorisée pour les 15 premières années de carrière, en complément du doublement du montant de la prime statutaire. Conformément à l'engagement pris par le président de la République, **une rémunération d'au moins 2 000 € nets par mois sera ainsi garantie dès la titularisation** pour les professeurs, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale.

## Extension du bénéfice de la prime d'attractivité aux professeurs stagiaires

Les enseignants stagiaires percevront désormais la prime d'attractivité et bénéficieront ainsi d'une **hausse totale de rémunération de 160 € nets par mois**.


## Revalorisation de la rémunération des professeurs contractuels

Pour mieux reconnaître leur contribution au bon fonctionnement du système éducatif, **tous les personnels contractuels (professeurs, CPE et psychologues de l'éducation nationale) bénéficieront de la hausse de l'Isae et de l'Isoe** au même titre que les titulaires. **Ils bénéficieront en outre d'un relèvement de leur prime d'attractivité à hauteur de 300 € bruts par an**, ce qui portera leur gain total à plus de 100 € nets par mois. Les maîtres délégués du privé bénéficieront d'une rénovation de leur cadre de rémunération en cohérence avec celui des contractuels enseignants du public.









**« L'École ne se fera pas sans les enseignants : il est essentiel que leur engagement de tous les jours au service de notre jeunesse soit reconnu. »**

Pap Ndiaye, le 21 octobre 2022

# Professeur : une carrière aux perspectives améliorées

Les mesures de revalorisation prévoient d'offrir de meilleures perspectives de carrière, plus fluides, à toutes les personnes aspirant à s'engager pour le service public de l'éducation. Elles concernent toutes celles et tous ceux pour qui l'enseignement est l'engagement d'une vie professionnelle, ou qui rejoignent l'éducation nationale après un premier métier.

## Des promotions facilitées à la hors classe et à la classe exceptionnelle

Depuis 2017, la carrière d'un enseignant a vocation à se dérouler au moins sur deux grades : la classe normale et la hors classe, accessible à partir de 20 années de carrière. Les corps enseignants bénéficient également depuis cette date d'un accès à un 3<sup>e</sup> grade, la classe exceptionnelle.

Les mesures décidées permettent de **faciliter l'accès à ces deux derniers grades.**

### • Un passage plus rapide au 2<sup>e</sup> grade (hors classe) après 20 ans de carrière

**Le taux de promotion au 2<sup>e</sup> grade (hors classe),** calculé sur la base des personnels remplissant les conditions d'ancienneté, **sera augmenté de 5 points pour tous les corps enseignants, ainsi que les corps des personnels d'éducation et d'orientation : il passera de 18 % à 23 % en 2025.**

**Le passage à la hors classe s'effectuera un an plus tôt en moyenne.**

À compter de 2025, chaque année, 23 % des enseignants répondant aux conditions d'ancienneté seront ainsi promus à la hors classe. Dès 2023, cette hausse du taux de promotion permettra d'effectuer 5 000 promotions supplémentaires au regard de l'existant.

### • Un accès facilité et élargi au 3<sup>e</sup> grade (classe exceptionnelle) après 25 ans de carrière

Aujourd'hui, il existe deux voies d'accès à la classe exceptionnelle :

- 70 % des promotions sont conditionnées à l'exercice de fonctions particulières pendant une durée d'au moins 6 ans (exemples : postes de direction d'école, de tutorat de fonctionnaires stagiaires ou de formateurs exercés en éducation prioritaire) ;
- 30 % des promotions sont conditionnées à l'ancienneté et à la valeur professionnelle.

Ce dispositif ne permet actuellement pas de promouvoir, sauf en toute fin de carrière, des enseignants dont l'engagement professionnel est reconnu mais qui n'ont pas exercé de fonctions particulières. En outre, la règle du contingentement limite le nombre de promotions à la classe exceptionnelle à 10 % des effectifs de l'ensemble du corps. Les possibilités de promotion dépendent en conséquence de la démographie du grade. Le double effet d'un rajeunissement progressif des personnes promues et d'un allongement des carrières aurait fortement limité à terme les possibilités de promotion, à rebours de la politique de valorisation de l'engagement professionnel des enseignants portée par le ministère.



En 2023, le contingent de la classe exceptionnelle sera porté à 10,5 %. 3 000 promotions supplémentaires pourront ainsi être effectuées.

En 2024, la logique du contingentement sera abandonnée et un taux de promotion sera appliqué pour l'accès à la classe exceptionnelle afin de reconnaître plus largement la valeur professionnelle et l'engagement des enseignants au cours de leur carrière. Le taux de promotion sera déterminé de manière à garantir une équité intergénérationnelle dans les possibilités d'accès au 3<sup>e</sup> grade.

## Une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle en cas de reconversion vers le métier d'enseignant

Outre les mesures en faveur de celles et ceux qui choisissent le métier de professeur à l'issue de leurs études, le ministère offre des **perspectives améliorées aux personnes qui souhaitent se reconvertir au cours de leur vie professionnelle**. Cela est nécessaire tant en termes d'attractivité intrinsèque de cette voie de recrutement que de diversification des parcours, source de grande richesse pour l'éducation nationale.

Les personnes rejoignant le métier en cours de vie professionnelle peuvent candidater :

- aux concours externes, si elles remplissent les conditions de diplôme ;
- aux concours dits de la 3<sup>e</sup> voie, après cinq ans au moins d'expérience professionnelle dans le secteur privé ;
- aux concours internes, pour les agents publics.

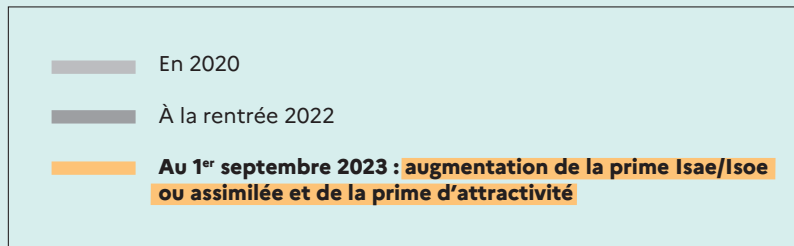
Depuis 2022, les services réalisés dans le secteur privé sont pris en compte à hauteur de deux tiers de leur durée pour déterminer l'échelon de départ et améliorer la rémunération en début de carrière des enseignants ayant réussi le concours de 3<sup>e</sup> voie. **À partir de 2023, ces conditions de reclassement s'appliqueront aux concours externes et internes.**

Désormais, l'ensemble des lauréats débiteront leur nouvelle vie professionnelle en cohérence avec leur expérience antérieure.

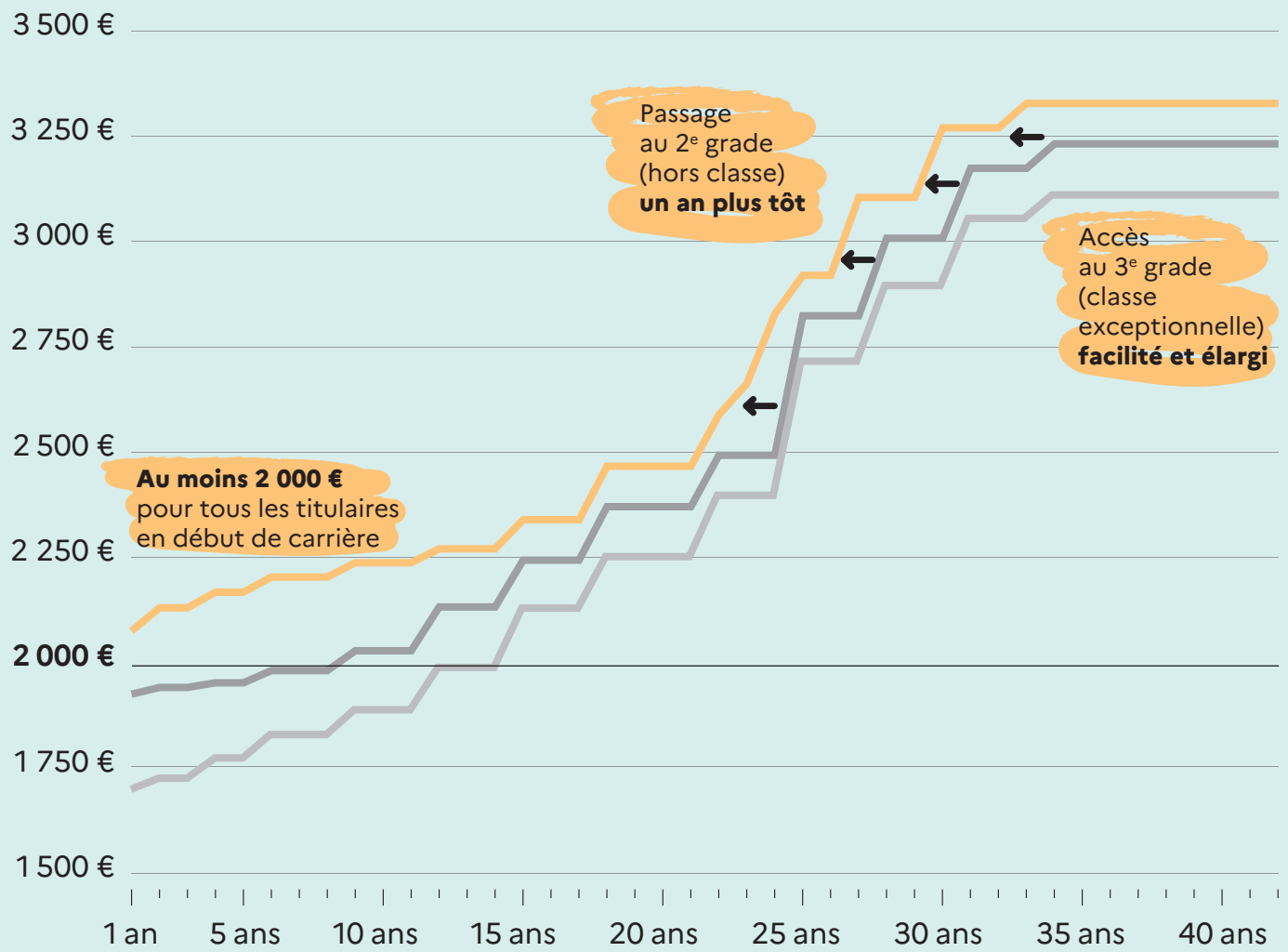
# Professeurs des écoles et professeurs certifiés

à temps complet dans l'enseignement public

**Effets de l'augmentation  
de la rémunération de base\* :**  
carrière accélérée et nouvelle rémunération



**Rémunération  
mensuelle nette**



\* La rémunération de base comprend le traitement indiciaire brut, les indemnités (prime Isae/Isoe ou assimilée et prime d'équipement informatique) et le transfert primes-points.

**Nombre d'années  
de carrière**





**« La revalorisation est  
indispensable à toute action  
de refondation et de  
transformation de l'École. »**

Pap Ndiaye, le 19 octobre 2022



# Professeur : une mission qui évolue pour transformer l'École

Le service public de l'éducation doit mieux répondre tant aux enjeux contemporains (continuité et innovation pédagogiques, inclusion scolaire, lutte contre les inégalités, etc.) qu'au besoin d'autonomie des équipes pédagogiques. Sur la base du volontariat et selon les besoins identifiés dans chaque école et établissement, les professeurs pourront bénéficier d'une hausse supplémentaire de rémunération s'ajoutant à la revalorisation sans condition en effectuant des missions complémentaires.

## Amélioration du service public de l'éducation

Mieux rémunérer pour un meilleur service public, telle est la démarche qui fonde la revalorisation des missions complémentaires, avec les objectifs suivants :

- assurer l'accomplissement de missions indispensables au bon fonctionnement du service public de l'éducation ;
- valoriser l'engagement des enseignants dans des projets pédagogiques innovants ;
- améliorer la rémunération des professeurs, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ;
- donner des marges de manœuvre aux équipes éducatives pour construire et apporter des réponses adaptées au contexte propre à leur école ou établissement.

## Des missions complémentaires plus attractives

Sur la base du volontariat, les missions complémentaires seront assurées :

- pour certaines, sous la forme d'un volume horaire annuel ;
- pour d'autres, sous la forme d'un engagement annuel.

Chaque mission fera l'objet d'une **rémunération forfaitaire de 1 250 € bruts par an**, soit 3 750 € bruts par an pour trois missions.

Afin de garantir la lisibilité de la rémunération, celle-ci sera versée sous la forme d'une ou de plusieurs part(s) fonctionnelle(s) de l'Isae ou de l'Isoe.

**Un premier ensemble de missions** portera sur des activités pédagogiques en présence des élèves.

**Le volume horaire des missions de face-à-face pédagogique :**  
= 18 heures pour le remplacement de courte durée (professeurs du 2<sup>d</sup> degré) et les sessions hebdomadaires de soutien ou d'approfondissement en français ou en mathématiques en classe de 6<sup>e</sup> (professeurs des écoles)  
= 24 heures pour les autres missions



Dans le 1<sup>er</sup> degré, les professeurs des écoles pourront à ce titre :

- assurer les **sessions hebdomadaires de soutien ou d'approfondissement en français ou en mathématiques** qui seront mises en œuvre **pour tous les élèves de 6<sup>e</sup>** à la rentrée ;
- participer au dispositif **Devoirs faits** (accompagnement au travail personnel), notamment en classe de 6<sup>e</sup> ;
- apporter un **soutien renforcé aux élèves en difficulté à l'école élémentaire** ;
- accompagner les élèves en difficulté dans le cadre des **stages de réussite** proposés lors des vacances scolaires, notamment dans les secteurs défavorisés.

Dans le 2<sup>d</sup> degré, les professeurs pourront à ce titre :

- assurer le **remplacement de courte durée** pour que les élèves bénéficient de l'ensemble des heures d'enseignement prévues à leur emploi du temps ;
- participer au dispositif **Devoirs faits** (accompagnement au travail personnel) ;
- accompagner les élèves en difficulté dans le cadre des **stages de réussite** proposés lors des vacances scolaires, notamment dans les secteurs défavorisés.

**Un second ensemble de missions** portera sur le bon fonctionnement des écoles ou des établissements et sur les projets des équipes :

- la **coordination et la mise en œuvre de projets pédagogiques innovants**, notamment dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR) éducation « Notre école, faisons-la ensemble » ;
- l'**accompagnement renforcé des élèves à besoins éducatifs particuliers**, notamment les élèves en situation de handicap ;
- pour les professeurs du 2<sup>d</sup> degré, la **coordination du dispositif de découverte des métiers de la 5<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>** : prise en charge des élèves par niveau, coordination et animation du dispositif et lien avec les entreprises.

## Une mise en œuvre au plus proche du terrain

Les missions complémentaires seront mises en œuvre localement sur la base du volontariat et selon les besoins identifiés dans chaque école et établissement scolaire :

- Le **directeur d'école, en lien avec l'inspecteur de la circonscription, ou le chef d'établissement** connaîtra avant le mois de juin les moyens mis à sa disposition pour les missions complémentaires.
- Dans le cadre d'un dialogue avec la communauté pédagogique, il répartira les missions entre les **professeurs volontaires** pour répondre aux besoins prioritaires de l'école ou de l'établissement (prioritairement le remplacement de courte durée).
- Chaque professeur recevra **une lettre de mission** pour l'année.

Les modalités de rémunération des heures d'enseignement accomplies au-delà des obligations de service (heures supplémentaires annuelles ou HSA et heures supplémentaires effectives ou HSE) sont conservées sans modification, de même que les modalités de rémunération des missions complémentaires qui donnent lieu à des indemnités pour missions particulière (IMP), pour les coordonnateurs de discipline ou les référents pour les usages pédagogiques du numérique par exemple. La nouvelle part fonctionnelle de l'Isae et de l'Isae s'ajoute à ces dispositifs indemnitaires.

# Les missions complémentaires dans les écoles et les établissements scolaires publics : comment ça marche ?

## Au printemps (préparation de la rentrée scolaire)

### **Dotation académique** de l'école ou de l'établissement scolaire

**Transmission** au directeur d'école ou au chef d'établissement des moyens alloués aux missions complémentaires



### **Concertation interne**

**Définition des missions** nécessaires pour couvrir les besoins de l'école ou de l'établissement



### **Présentation** aux personnels concernés des missions définies



### **Avis** du conseil des maîtres ou du conseil pédagogique



**Répartition des missions entre les personnels volontaires** par le directeur d'école (en lien avec l'inspecteur de l'éducation nationale) ou le chef d'établissement

**Présentation** en conseil des maîtres ou en conseil d'administration

## À la rentrée scolaire

**Signature d'une lettre de mission** avec chaque personnel volontaire

## En cours d'année scolaire

**Ajustements éventuels** des missions en fonction des besoins effectivement constatés et satisfaits

## En fin d'année scolaire

### **Bilan des missions**

**Présentation** en conseil des maîtres ou en conseil d'administration




# Effets de l'augmentation de la rémunération nette mensuelle pour des profils-types de professeurs

Profils-types de professeurs et conseiller principal d'éducation exerçant à temps plein dans l'enseignement public : comparaison des niveaux de rémunération de base\* à situation identique (même échelon, mêmes missions) au 1<sup>er</sup> septembre 2020, 2022 et 2023 et exemples de rémunération liée à l'exercice de missions complémentaires

## Légende

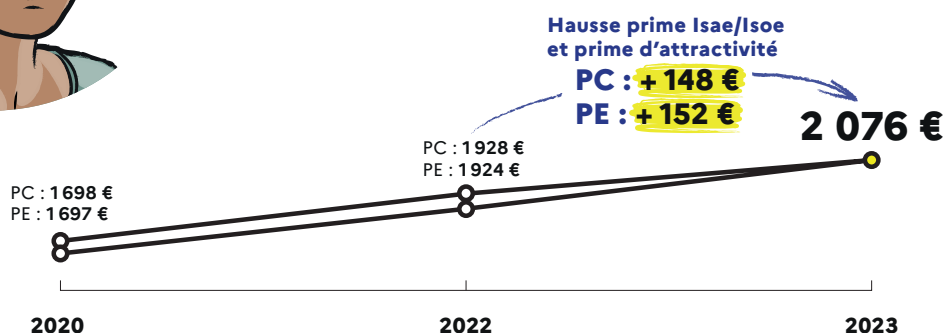
 Gain de rémunération nette mensuelle liée à la revalorisation sans condition au 1<sup>er</sup> septembre 2023

 Gain de rémunération nette mensuelle liée à l'exercice de missions complémentaires



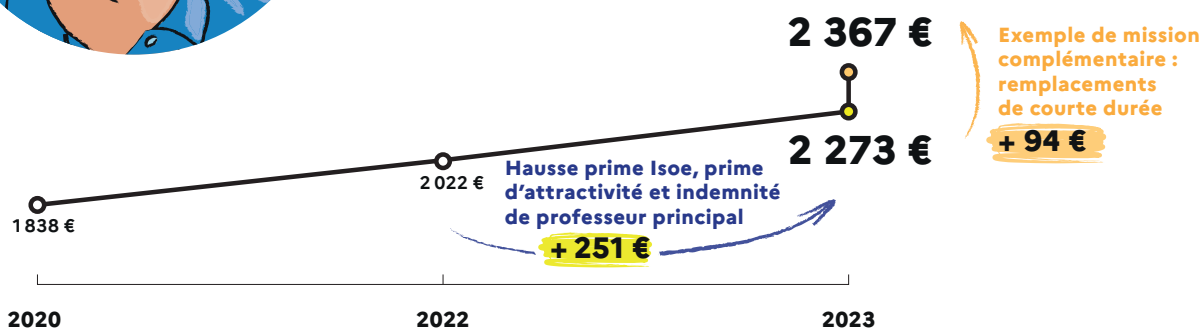
## Professeure des écoles (PE) néo-titulaire ou professeure certifiée (PC) néo-titulaire

► Classe normale, échelon 2



## Professeur certifié ayant 5 ans de carrière

► Exerçant en lycée d'enseignement général et technologique  
 ► Professeur principal en 1<sup>re</sup> et en terminale  
 ► Classe normale, échelon 4

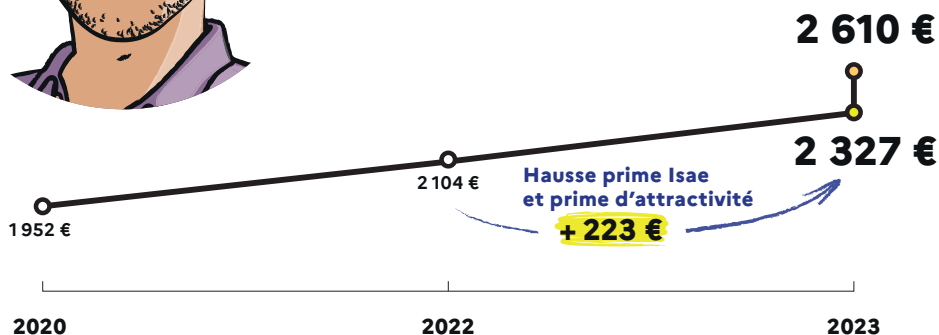


\* La rémunération de base comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) ou l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) ou indemnité assimilée, la prime d'équipement informatique et le transfert primes-points.



## Professeur des écoles ayant 7 ans de carrière

- ▶ Exerçant en réseau d'éducation prioritaire
- ▶ Classe normale, échelon 5

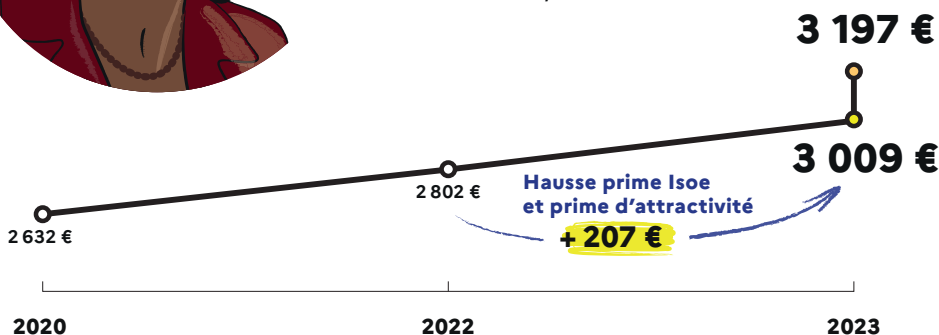


- Exemple de mission complémentaire :
1. Session hebdomadaire de soutien en français et mathématiques en 6<sup>e</sup>
  2. Coordination d'un projet d'innovation pédagogique
  3. Stage de réussite lors des vacances scolaires
- + 283 €



## Professeure agrégée ayant 10 ans de carrière

- ▶ Exerçant en lycée
- ▶ Effectuant 2 heures supplémentaires annuelles
- ▶ Classe normale, échelon 5

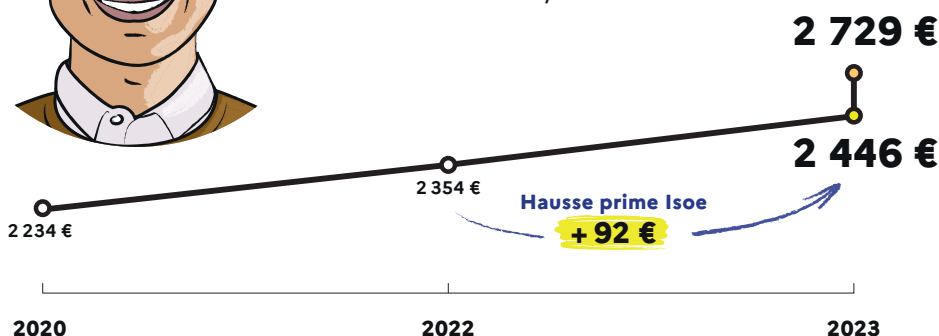


- Exemple de missions complémentaires :
1. Remplacements de courte durée
  2. Coordination d'un projet d'innovation pédagogique
- + 188 €



## Professeur certifié ayant 17 ans d'ancienneté

- ▶ Exerçant en collège
- ▶ Effectuant 1 heure supplémentaire annuelle
- ▶ Classe normale, échelon 8

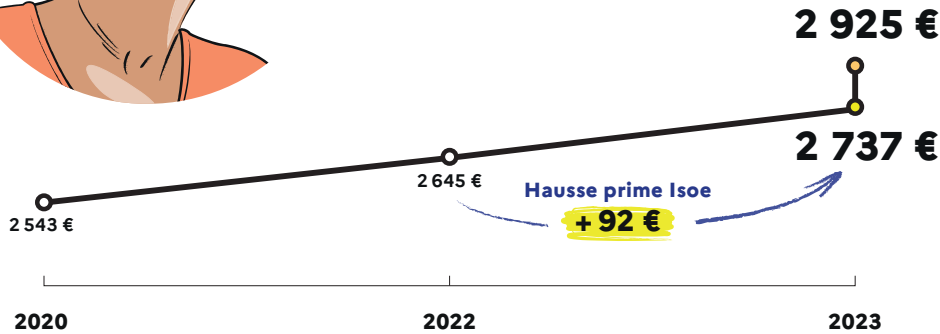


- Exemple de missions complémentaires :
1. Remplacements de courte durée
  2. Devoirs faits
  3. Coordination orientation
- + 283 €



## Professeure certifiée ayant 27 ans de carrière

- ▶ Exerçant en lycée
- ▶ Hors classe, échelon 3

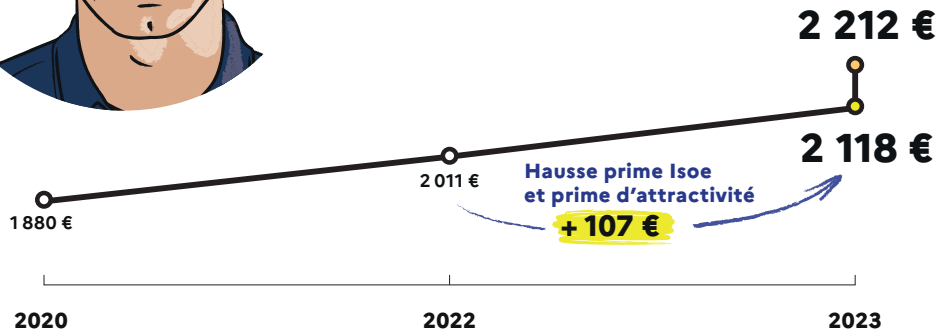


Exemple de missions complémentaires :  
1. Remplacements de courte durée  
2. Coordination d'un projet d'innovation pédagogique  
**+ 188 €**



## Professeur contractuel expérimenté en CDD

- ▶ Exerçant dans le second degré
- ▶ Au 6<sup>e</sup> niveau de rémunération
- ▶ Catégorie 1, IM 475

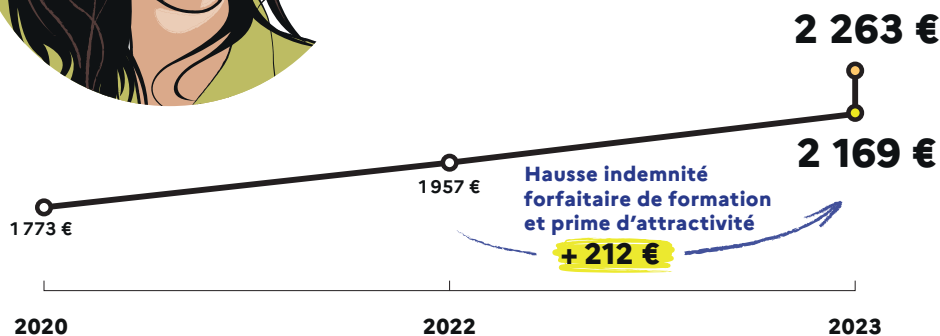


Exemple de mission complémentaire : remplacements de courte durée  
**+ 94 €**



## Conseillère principale d'éducation ayant 5 ans de carrière

- ▶ Exerçant dans le second degré



Exemple de mission complémentaire : coordination de projet en matière de vie scolaire  
**+ 94 €**





**education.gouv.fr**