

ENTENTE PARTICULIÈRE

Entre d'une part :

**LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE
LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE
(LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR)**

ET LES REPRÉSENTANTS PATRONAUX :

**L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (AQCPE)
LE CONSEIL QUÉBÉCOIS DES SERVICES ÉDUCATIFS À LA PETITE ENFANCE (CQSEPE)**

Et d'autre part :

L'ASSOCIATION DES CADRES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (ACCPE)

**EN VUE DE L'APPLICATION DE LA CLAUSE REMORQUE POUR LES PÉRIODES DU
1^{ER} AVRIL 2023 AU 31 MARS 2024, DU 1^{ER} AVRIL 2024 AU 31 MARS 2025 ET DU
1^{ER} AVRIL 2025 AU 31 MARS 2026 ET DE LA PROLONGATION DE L'ENTENTE SUR
CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES
CENTRES DE LA PETITE ENFANCE POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2026 AU
31 MARS 2028**

Le 29 décembre 2025

CONSIDÉRANT la signature de l'Entente sur certaines conditions de travail du personnel d'encadrement des centres de la petite enfance (CPE) et des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial (BC) pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2026 le 24 avril 2023 entre, d'une part, le ministère de la Famille, le Secrétariat du Conseil du trésor, l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE) et le Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance (CQSEPE) et, d'autre part, l'Association des cadres des centres de la petite enfance (ACCPE) (ci-après, l'Entente sur certaines conditions de travail);

CONSIDÉRANT que les paramètres généraux d'augmentation salariale convenus avec le personnel syndiqué des CPE et des BC pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028 ont été octroyés dans le cadre d'une entente globale en échange de contreparties significatives permettant notamment plus de flexibilité et de souplesse dans l'organisation du travail ainsi qu'une amélioration des services;

CONSIDÉRANT les clauses 2 d., 2 e. et 2 f. de l'Entente sur certaines conditions de travail stipulant que chaque fourchette salariale en vigueur au 31 mars 2023, au 31 mars 2024 et au 31 mars 2025 est majorée au 1^{er} avril de l'année correspondante, s'il y a lieu, conformément aux paramètres généraux d'augmentations salariales accordées au personnel syndiqué des CPE et des BC, à la condition, le cas échéant, que des contreparties équivalentes de la part des cadres soient consenties;

CONSIDÉRANT qu'il convient de conclure une entente particulière afin de confirmer les contreparties équivalentes consenties (ci-après, l'Entente particulière);

CONSIDÉRANT que les représentants désignés reconnaissent avoir toutes les autorisations nécessaires pour conclure une entente au nom des parties qu'elles représentent;

Les dispositions en vigueur prévues à l'Entente sur certaines conditions de travail qui ne sont pas modifiées par la présente Entente particulière demeurent applicables selon les modalités qui y sont prévues.

Les parties conviennent que des modifications devront être apportées aux contrats conclus entre un CPE ou un BC et un cadre, aux contrats à intervenir ainsi que, le cas échéant, aux modèles de contrat proposés par l'ACCPE afin de refléter les dispositions relatives aux conditions de travail prévues à l'Entente particulière, plus spécifiquement concernant les mesures relatives aux conditions de travail prévues aux clauses 1 à 5 ci-dessous.

LES PARTIES CONVIENNENT DE :

CONDITIONS DE TRAVAIL

1. La période de probation est d'une durée minimale de douze (12) mois et l'employeur a la possibilité de prolonger la période si des circonstances particulières le justifient. Cette disposition s'applique à toute nouvelle embauche à partir de la date de la signature de l'Entente particulière.
2. À compter du 1^{er} avril 2026, toute progression salariale annuelle ou le versement d'un montant forfaitaire, dans le cas où il est prévu au contrat d'emploi devrait être accordé suivant un rendement satisfaisant du cadre, en fonction de la politique ou du processus d'évaluation adoptés par le conseil d'administration.
3. Lorsqu'applicable, les modalités relatives à la prise d'un congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines sont les suivantes:
 - a) Le congé sans traitement est accessible après une durée minimale de trois (3) ans de service au sein du CPE ou du BC et une seule fois par période minimale de cinq (5) ans;
 - b) Le congé sans traitement doit être d'une durée maximale de trois (3) mois;
 - c) Le congé peut être pris après entente entre le cadre et l'employeur.

La prise d'un congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins doit être autorisée par l'employeur.

Cette disposition s'applique à toute nouvelle demande de congé à partir de la date de la signature de l'Entente particulière.

4. À moins d'une entente spécifique à l'effet contraire convenue avec l'employeur lors de circonstances exceptionnelles, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé ne peut être versée en sus de la rémunération annuelle au cadre pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine normale ou de la journée normale de travail. Cette disposition s'applique à partir de la date de la signature de l'Entente particulière.
5. À l'occasion d'une procédure d'appel et d'arbitrage et d'une procédure de médiation, les coûts sont partagés à parts égales entre le CPE ou le BC et le cadre, lorsqu'applicable. Cette disposition s'applique à toute nouvelle procédure à partir de la date de la signature de l'Entente particulière.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

6. L'ACCPE et ses membres s'engagent à respecter la stratégie globale de négociation et de la coordination nationale selon les conditions établies et mises en œuvre par la présidente du Conseil du trésor, en application de la *Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic* (2025, chapitre 23).
7. Aux fins de la conclusion d'un contrat d'emploi avec un CPE ou un BC, les parties s'engagent à respecter et appliquer les balises établies à l'Entente particulière afin de favoriser notamment une équité et une saine gestion des CPE et des BC. Toutefois, le cadre dont le salaire annuel de base prévu au contrat de travail est supérieur aux maximums des fourchettes salariales prévues à l'Entente particulière au moment de sa signature continue d'en bénéficier.
8. Le cadre encourage la qualification et la formation des membres du personnel œuvrant en CPE ou en BC, notamment les programmes de formation suivants :
 - Attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance;
 - Diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance;
 - Certificat universitaire spécialisé en petite enfance;
 - Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
 - Parcours travail-études en petite enfance (COUD).

Afin de soutenir les démarches de ses membres, l'ACCPE leur transmettra chaque année un courriel suggéré par le Ministère. Ce message inclura des liens vers les programmes de formation et d'équivalence, le service de certification, ainsi que divers outils et contenus disponibles.

COMITÉ DE TRAVAIL

9. Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail ayant pour objectifs :
 - D'échanger sur les enjeux et les constats quant à l'attraction et la rétention des directrices adjointes des CPE et des BC;
 - De permettre à l'ACCPE de partager ses constats, analyses et pistes de solutions, s'il y a lieu, quant à la rémunération des directrices adjointes des CPE et des BC.

Le comité de travail est composé de maximum dix (10) membres désignés comme suit :

- Jusqu'à quatre (4) représentants du gouvernement (ministère de la Famille et Bureau de la négociation gouvernementale);
- Un (1) représentant de l'AQCPE;
- Un (1) représentant du CQSEPE;
- Quatre (4) représentants de l'ACCPE.

Les travaux du comité débiteront dans les trois (3) mois précédant l'échéance de l'Entente particulière.

Le comité de travail pourra tenir jusqu'à six (6) rencontres sur une période de six (6) mois.

PROLONGATION DE L'ENTENTE SUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

10. L'Entente sur certaines conditions de travail est prolongée, selon les dispositions en vigueur applicables au 31 mars 2026, jusqu'au 31 mars 2028, et en y intégrant les dispositions prévues à l'Entente particulière.

PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION DES FOURCHETTES SALARIALES¹

11. Les paramètres généraux d'augmentation salariale suivants sont appliqués :

a) Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2023 est majorée de 6,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2023.

b) Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2024 est majorée de 2,8 %, avec effet le 1^{er} avril 2024.

c) Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2025 est majorée de 2,6 %, avec effet le 1^{er} avril 2025.

d) Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2026 est majorée de 2,5 %, avec effet le 1^{er} avril 2026.

e) Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2027 est majorée de 3,5 %, avec effet le 1^{er} avril 2027.

Les fourchettes salariales ajustées sont reproduites aux annexes I et II de l'Entente particulière.

CLAUSE D'AJUSTEMENT SALARIAL

12. Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

a) Au 31 mars 2026, chaque fourchette salariale en vigueur le 30 mars 2026 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.

b) Au 31 mars 2027, chaque fourchette salariale en vigueur le 30 mars 2027 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.

c) Au 31 mars 2028, chaque fourchette salariale en vigueur le 30 mars 2028 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les fourchettes salariales ne sont pas modifiées.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués à la paie et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

¹ Telles que publiées sur le site Quebec.ca.

² Les fourchettes salariales seront mises à jour et publiées sur Quebec.ca, le cas échéant.

Aux fins du calcul de cette clause :

- a) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuelle, non désaisonnalisé ;
- b) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas, l'ajustement salarial ne peut être négatif.

PRIMES FIXES D'ÉLOIGNEMENT ET DE RÉTENTION

13. Une prime fixe d'éloignement par heure rémunérée et une prime fixe de rétention par heure rémunérée est versée lorsque le cadre travaille dans une installation d'un CPE ou d'un BC située dans l'un des secteurs ciblés, et ce, jusqu'à un maximum de 35 heures par semaine, selon le texte prévu à l'annexe III de l'Entente particulière.

MONTANT FORFAITAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU

14. Le montant forfaitaire équivalant à 3,0 % du salaire annuel de base³, versé à la direction générale en poste lors de la délivrance du permis d'une nouvelle installation permanente ou d'un agrandissement d'une installation existante⁴, est prolongé du 31 mars 2026 jusqu'au 30 mars 2028 selon les mêmes modalités.
15. Le montant forfaitaire versé depuis le 1^{er} avril 2023 jusqu'à la mise à jour du salaire annuel de base est ajusté en fonction des paramètres généraux d'augmentation des fourchettes salariales. Cet ajustement correspond à la différence entre le montant forfaitaire qui aurait dû être versé selon l'application du nouveau salaire annuel de base et celui qui a été versé.

MONTANT FORFAITAIRE POUR RECONNAÎTRE LES ANNÉES DE SERVICE AU SEIN D'UN MÊME CPE OU BC (22 ANS DE SERVICE ET PLUS)

16. Un montant forfaitaire est versé au cadre à temps complet ayant cumulé 22 ans de service et plus au 31 mars, au sein d'un même CPE ou BC et selon les modalités suivantes :
 - Le montant forfaitaire est équivalent à 1,0 % du salaire annuel de base⁵ pendant la période de référence;
 - La période de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année en cours;
 - Le montant forfaitaire est versé au cadre visé admissible et à l'emploi du CPE ou BC dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence.

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du salaire annuel de base et n'est pas admissible au régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toute autre forme de rémunération additionnelle ou indemnité (bonis, allocations, etc.), cette liste n'étant pas limitative.

La première période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ENTENTE PARTICULIÈRE

17. L'Entente particulière entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 31 mars 2028.

³ Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui versé préalablement à la délivrance du nouveau permis et conforme aux fourchettes salariales publiées sur le site Quebec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

⁴ Est notamment exclu le réaménagement d'une installation.

⁵ Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui conforme aux fourchettes salariales publiées sur le site Quebec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

RÉTROACTIVITÉS SALARIALES

18. Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2023 (clause 11 de l'Entente particulière) sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de l'Entente particulière.

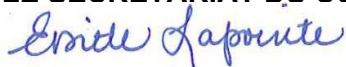
Les ajustements des montants forfaitaires pour le développement d'une nouvelle installation permanente ou la réalisation d'un agrandissement d'une installation existante (clause 15 de l'Entente particulière) font aussi partie des montants de rétroactivité devant être versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de l'Entente particulière.

Les montants des primes fixes d'éloignement et de rétention (clause 13 de l'Entente particulière) prennent effet à compter de la date de signature de l'entente particulière et ils devront également être versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de l'Entente particulière.

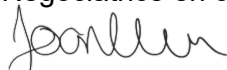
Le cadre qui n'est plus à l'emploi du CPE ou du BC doit transmettre une demande écrite à l'employeur afin de bénéficier du versement des montants rétroactifs qui lui sont dus. Cet avis écrit est transmis au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la signature de l'Entente particulière. Le versement est effectué au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 13^e jour du mois de janvier 2026.

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR



M^e Édith Lapointe
Négociatrice en chef du Gouvernement



M^e Joanie Gagnon
Porte-parole

LA MINISTRE DE LA FAMILLE



Julie Blackburn
Sous-ministre

L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE



Xavier de Gaillande, Directeur général, opérations et services

~~Geneviève Blanchard~~

~~Directrice générale, affaires publiques et gouvernementales~~

LE CONSEIL QUÉBÉCOIS DES SERVICES ÉDUCATIFS À LA PETITE ENFANCE



Francine Lessard
Directrice générale

L'ASSOCIATION DES CADRES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE



Martine Beaupré
Présidente



M^e Philippe Desrosiers
Porte-parole

ANNEXE I

FOURCHETTES SALARIALES DES DIRECTIONS ADJOINTES À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2023

Classe		Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
		2023-04-01 au 2024-03-31	2024-04-01 au 2025-03-31	2025-04-01 au 2026-03-31	2026-04-01 au 2027-03-31	compter du 2027-04-01
DA de l'installation (type 1)	MIN	54 155	55 671	57 118	58 546	60 595
	MAX	72 180	74 201	76 130	78 033	80 764
DA de l'installation (type 2)	MIN	55 417	56 969	58 450	59 911	62 008
	MAX	73 875	75 944	77 919	79 867	82 662
DA de l'installation (type 3)	MIN	56 760	58 349	59 866	61 363	63 511
	MAX	75 694	77 813	79 836	81 832	84 696
DA du bureau coordonnateur (type 1)	MIN	51 614	53 059	54 439	55 800	57 753
	MAX	68 790	70 716	72 555	74 369	76 972
DA du bureau coordonnateur (type 2)	MIN	54 155	55 671	57 118	58 546	60 595
	MAX	72 180	74 201	76 130	78 033	80 764
DA de l'administration	MIN	54 155	55 671	57 118	58 546	60 595
	MAX	72 180	74 201	76 130	78 033	80 764

FOURCHETTES SALARIALES DES DIRECTRICES ADJOINTES DÉTENTRICES D'UN CERTIFICAT (30 CRÉDITS) ET AU MOINS QUATRE ANNÉES D'EXPÉRIENCE À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2023

Classe		Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
		2023-04-01 au 2024-03-31	2024-04-01 au 2025-03-31	2025-04-01 au 2026-03-31	2026-04-01 au 2027-03-31	compter du 2027-04-01
DA de l'installation (type 1)	MIN	56 326	57 903	59 408	60 893	63 024
	MAX	75 073	77 175	79 182	81 162	84 003
DA de l'installation (type 2)	MIN	57 628	59 242	60 782	62 302	64 483
	MAX	76 831	78 982	81 036	83 062	85 969
DA de l'installation (type 3)	MIN	59 034	60 687	62 265	63 822	66 056
	MAX	78 733	80 938	83 042	85 118	88 097
DA du bureau coordonnateur (type 1)	MIN	53 681	55 184	56 619	58 034	60 065
	MAX	71 539	73 542	75 454	77 340	80 047
DA du bureau coordonnateur (type 2)	MIN	56 326	57 903	59 408	60 893	63 024
	MAX	75 073	77 175	79 182	81 162	84 003
DA de l'administration	MIN	56 326	57 903	59 408	60 893	63 024
	MAX	75 073	77 175	79 182	81 162	84 003

ANNEXE II

FOURCHETTES SALARIALES DES DIRECTIONS GÉNÉRALES À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2023

Classe		Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
DG classe 1	MIN	68 777	70 703	72 541	74 355	76 957
	MAX	91 702	94 270	96 721	99 139	102 609
DG classe 2	MIN	74 003	76 075	78 053	80 004	82 804
	MAX	98 671	101 434	104 071	106 673	110 407
DG classe 3	MIN	79 630	81 860	83 988	86 088	89 101
	MAX	106 169	109 142	111 980	114 780	118 797
DG classe 4	MIN	85 679	88 078	90 368	92 627	95 869
	MAX	114 240	117 439	120 492	123 504	127 827
DG classe 5	MIN	92 192	94 773	97 237	99 668	103 156
	MAX	122 922	126 364	129 649	132 890	137 541
DG classe 6	MIN	99 199	101 977	104 628	107 244	110 998
	MAX	132 264	135 967	139 502	142 990	147 995
DG classe 7	MIN	106 738	109 727	112 580	115 395	119 434
	MAX	142 316	146 301	150 105	153 858	159 243

ANNEXE III

PRIMES FIXES D'ÉLOIGNEMENT ET DE RÉTENTION

SECTION I DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente annexe, les secteurs sont définis comme suit :

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon et Témiscamingue.

SECTION II NIVEAU DE LA PRIME FIXE D'ÉLOIGNEMENT

2. À compter de la date de la signature de l'Entente particulière, le cadre reçoit une prime fixe horaire d'éloignement lorsqu'il travaille dans une installation d'un centre de la petite enfance (CPE) ou d'un bureau coordonnateur (BC) située dans l'un des secteurs ci-haut mentionnés :

- Secteur III : 5,51 \$ par heure rémunérée⁶;
- Secteur II : 4,67 \$ par heure rémunérée⁶;
- Secteur I : 3,96 \$ par heure rémunérée⁶.

3. La prime fixe horaire d'éloignement établie en vertu de la présente section est applicable jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

SECTION III PRIME FIXE DE RÉTENTION

4. À compter de la date de la signature de l'Entente particulière, le cadre travaillant dans une installation d'un CPE ou d'un BC située dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivières Pentecôte reçoit une prime fixe de rétention de 2,13 \$ par heure rémunérée⁶, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

SECTION IV MODALITÉS D'APPLICATION

5. L'employeur cesse de verser les primes fixes établies en vertu de la présente annexe si le cadre quitte délibérément le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I ou une localité visée à la section III lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. Les primes fixes d'éloignement et de rétention sont toutefois maintenues pour les heures rémunérées⁶ comme si le cadre était au travail lors d'absences pour les vacances annuelles.

⁶ Une heure rémunérée est une heure rémunérée par l'employeur.

6. Les primes fixes établies en vertu de la présente annexe ne font pas partie du salaire annuel de base et ne sont pas admissibles au régime de retraite. Elles ne sont pas utilisées dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toute autre forme de rémunération additionnelle ou indemnité (bonis, allocations, etc.), cette liste n'étant pas limitative.