

# Le bulletin de salaire

Le bulletin de salaire que nous recevons chaque mois reflète les règles de la fonction publique : **la rémunération a pour base le point d'indice**, lui-même fonction du grade et de l'échelon. Par rapport à celui des salariés du privé, il comporte des éléments spécifiques : SFT, NBI, RAFF par exemple.

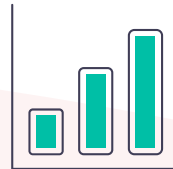
**Il reflète un certain nombre de problèmes et de dérives** : cotisations en hausse, part croissante de l'indemnitaire. La logique indiciaire, inhérente au statut de la fonction publique, est mise en cause de bien des manières : développement de la rémunération au mérite à travers certaines primes, non revalorisation de la valeur du point, écrasement indiciaire sous l'effet de la seule revalorisation des indices proches du SMIC.

**Le gel du point d'indice (la dernière revalorisation date de 2017)** est prévu par le gouvernement au moins jusqu'à 2022. C'est une attaque frontale contre la rémunération des fonctionnaires. Le salaire minimum (indice 309, auquel sont payés beaucoup de contractuels) est en-dessous du SMIC et doit donner lieu à une indemnité compensatrice.

**La smicardisation fait que la rémunération de début de carrière est en deçà du SMIC pour la catégorie C** nécessite une indemnité différentielle pour arriver au minimum légal, de 3% supérieur pour la catégorie B, 18% pour la catégorie A.

Traiter du bulletin de paye, c'est donc forcément revenir sur le gel du point d'indice, la compression des carrières, la paupérisation des agents publics.

**La part des primes dans les rémunérations est croissante.** Notre revendication est leur intégration au salaire indiciaire, le seul qui comptera vraiment au moment de la retraite, malgré la modeste mise en place d'un régime complémentaire. L'IFSE conduit à des inégalités de traitement non seulement entre personnels mais aussi entre services. Nous sommes opposés à la démarche qui le soutient, qui est la rémunération au mérite, joli mot cachant bien souvent l'arbitraire. Nous demandons la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration immédiate dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération



La réforme PPCR s'achève avec la création d'un échelon supplémentaire pour les attachés. Elle n'aura pas permis de traiter les questions de fond. Elle n'aura notamment pas fondamentalement mis fin à l'écrasement des carrières. La carrière sert désormais pour la plupart d'entre nous à conserver son pouvoir d'achat initial. Les taux promus/promouvables ne permettent pas un véritable espace de carrière et un certain nombre d'emplois – ceux des catégorie C qui font un travail de niveau B, ceux des catégorie B qui font un travail de niveau A – demandent à être requalifiés au niveau des qualifications mises en œuvre par les personnels.

L'ensemble de ces éléments dessine le portrait d'une fonction publique dont les personnels ne sont pas rémunérés à la hauteur de leurs missions et de leurs qualifications.



# Le bulletin de salaire et ses éléments

		GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH.	INDICE OU N° D'HEURES	Taux Horaire ou N°	TEMPS PARTIEL
		SAENES CS	02	08	0436		
CODE	ELEMENTS	A PAYER		A DEDUIRE		POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT	€ 2043,10					
101050	RETENUE PC			€ 221,27			
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	€ 73,79					
201793	I.F.S.E.	€ 414,98					
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	€ 21,51					
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE			€ 59,66			
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE			€ 169,04			
401501	C.R.D.S.			€ 12,43			
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL					€ 107,26	
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE					€ 10,22	
403801	COT SOLIDARITE AUTONOMIE					€ 6,13	
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON					€ 198,18	
411050	CONTRIB. PC					€ 1517,61	
411058	CONTRIBUTION ATI					€ 6,54	
501080	COT SAL RAFF			€ 20,43			
501180	COT PAT RAFF					€ 20,43	
554500	COT PAT VST TRANSPORT					€ 12,26	
604971	TRANSFERT PRIMES / POINTS			€ 23,17			
700571	M.G.E.N. - ENFANT(S)			€ 40,50			
700578	M.G.E.N. - ADHERENT			€ 81,92			
700679	M.G.E.N. - CONJOINT			€ 61,50			
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€ 1863,46					
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,00%)			€ 0,00			

€ 4408,84	TOTAUX DU MOIS	€ 2553,38	€ 689,92	€ 1878,63
COUT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER		TOTAL CHARGES PATRONALES
		€ 1 863,46		

BASE SS DE L' ANNEE	BASE SS DU MOIS
€	€ 2 043,10
MONTANT IMPOSABLE DE L' ANNEE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS
€ 8 401,71	€ 2 119,47

## 1 - Indice

La rémunération individuelle est déterminée par l'appartenance à un grade à l'intérieur d'un corps. A l'échelon dans le grade est associé un indice brut (indice classement) auquel correspond un indice majoré, celui qui figure sur le bulletin de paye (IM). L'IM évolue lorsque des revalorisations en points d'indice sont accordées.

Valeur mensuelle : 4,686025 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017

## 2 - Traitement brut

Il est fixé en fonction du grade de l'agent et l'échelon auquel il est parvenu. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'IM (indice figurant sur le bulletin de salaire) par la valeur du traitement afférent à l'indice 100 (5 623,23 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017 soit 4,6860 € par mois et par point d'indice), et en divisant le résultat par 100. Le traitement mensuel est obtenu en divisant ce résultat par 12. C'est le traitement avant les diverses retenues.

## 3 - Retenue PC (Pension civile)

Elle est passée progressivement de 7,85 % jusqu'en 2011 à 11,10 % du traitement brut depuis 2020.

## 4 - Supplément familial de traitement (SFT)

Attribué en plus des prestations familiales, aux agents publics ayant au moins un enfant à charge. Si les deux parents sont fonctionnaires, un seul a droit au SFT pour un même enfant.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut variant en fonction du nombre d'enfants à charge. La part variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice 717. Contrairement aux prestations familiales, le SFT est imposable.

## 5 - CGS et CRDS

Elles sont prélevées sur : traitement brut + indemnité de résidence + SFT + primes, après déduction d'un abattement de 3 % pour frais professionnels.

La contribution sociale généralisée est destinée au financement de la sécurité sociale. Son taux est de 9,2 %. CSG déductible : une partie de la CSG (6,8 %) est déductible du revenu, comme la retenue pour pension.

CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) : son taux est de 0,5 %

## 6 - RAFF

Retraite additionnelle (cotisation salariale et patronale de 5 % chacune sur une partie des régimes indemnitaires et avantages : primes, SFT, HS, avantages en nature...).

## 7 - Net à payer

C'est ce que l'on perçoit effectivement, après les ajouts éventuels de l'indemnité de résidence et du SFT et après les retenues qui servent au financement de la sécurité sociale.

## 8 - Montant imposable

Le montant imposable diffère du montant net à payer pour plusieurs raisons :

une partie de la CSG (2,4% sur 9,2 %) et la CRDS ne sont pas déductible, le remboursement domicile-travail en Ile-de-France n'est pas imposable, la cotisation « mutuelle », prélevée par l'administration par souci pratique, diminue le « net à payer » mais pas la rémunération en tant que telle.

## 9 - MGEN

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015, selon le service d'affectation, les cotisations ne sont plus décomptées du salaire. Elles sont dans ce cas prélevées sur le compte bancaire.

# Calendrier 2021 des salaires et pensions des fonctionnaires

Il s'agit de la date du virement bancaire, il peut y avoir des variations suivant les établissements bancaires, de quelques jours.

Mois	Date de règlement	
	Salaires	Pension
Janvier 2021	Mercredi 27	Samedi 30
Février 2021	Mercredi 24	Samedi 27
Mars 2021	Lundi 29	Mardi 30
Avril 2021	Mercredi 28	Jeudi 29
Mai 2021	Jeudi 27	Vendredi 28
Juin 2021	Lundi 28	Mardi 29
Juillet 2021	Mardi 27	Vendredi 30
Août 2021	Jeudi 26	Samedi 28
Septembre 2021	Lundi 27	Mercredi 29
Octobre 2021	Mardi 26	Vendredi 29
Novembre 2021	Jeudi 25	Samedi 27
Décembre 2021	Mardi 21	Jeudi 23

ou partie de ses heures de service ou lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service (article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961).

Toutefois, l'agent est parfois autorisé ou contraint à ne pas accomplir tout ou partie de son service, en continuant à percevoir une rémunération, notamment : congés rémunérés, suspension, décharge d'activité de service, autorisations d'absence, congé spécial, maintien en surnombre, exercice du droit de retrait. Les différents congés sont du « service fait ».

Le juge a considéré que sont par exemple constitutifs d'absence de service fait :

- l'absence sans autorisation tout ou partie la journée,
- le départ en congé annuel sans autorisation et qui n'a pas déferé à la mise en demeure de rejoindre son poste
- le refus de rejoindre un nouveau poste malgré une mise en demeure, l'affectation n'étant pas « manifestement illégale ou de nature à compromettre gravement un intérêt public ».

**L'absence de service fait -en cas de grève par exemple- doit être prouvée par l'administration,** au moyen notamment de dispositifs de contrôle de l'assiduité (cf. la circulaire FP du 30 juillet 2003).

## Montant et portée de la retenue :

Suivant l'article 4 de la loi n°61-825 du 29 juillet 1961, l'absence de service fait, pendant une fraction de la journée, donne lieu à une retenue d'1/30<sup>e</sup>. « En cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues porte sur toutes les journées comprises du premier au dernier jour inclus d'absence de service fait, y compris sur les journées comprises dans cet intervalle et durant lesquelles l'agent n'avait aucun service à accomplir, hormis les jours de congés annuels préalablement accordés » (Conseil d'Etat, n° 03918, 7 juillet 1978).

## ➡ Rémunération : après « service fait »

**Le principe du « service fait » est un dispositif protecteur des deniers publics** qui interdit de payer une dépense publique, avant que les prestations qu'elle rémunère n'aient été effectivement exécutées par le partenaire de l'organisme public. La rémunération est due après service fait.

**Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération** comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire (art. 20 de la loi n° 83-634 du 13 juil. 1983). **En l'absence de service fait, le principe est que la rémunération n'est pas due.** Ainsi lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout

## Retraits sur salaires

### Remboursement de trop-perçu

Lorsque des rémunérations sont payées en dépassement des droits acquis, le comptable du Trésor responsable du recouvrement des sommes indûment payées a le choix entre les deux moyens applicables en la matière :

- le précompte, qui est le moyen de régularisation le plus utilisé ; il s'agit de la saisie - arrêt

prévue à l'article L145-2 du code du travail,

- le titre de perception, utilisé plutôt lorsque les sommes à régulariser sont d'un montant important.

**Si le fonctionnaire peut établir que l'administration a commis une faute,** il peut recevoir une indemnité en raison du reversement qu'il a effectué

: ainsi pour un traitement qui a continué à être payé malgré les renseignements donnés par l'intéressé (celui-ci ne doit pas accepter un traitement qui ne lui est pas dû).

**Ainsi, si le maintien de l'avantage financier est imputable, au moins partiellement, à l'administration,** celle-ci ne pourra récupérer qu'une partie de sa

créance (CE, 16 décembre 2009 n° 314907).

**L'administration a désormais deux ans pour s'apercevoir de son erreur** et demander le reversement des sommes indûment versées (article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000). Concernant la contestation des titres de perception : cf. notamment le décret 2012- 1246 du 7 novembre 2012.

**Sommes dues à des tiers**

Il s'agit alors de l'exécution d'une décision de justice. La loi garantit un minimum de ressources (le montant mensuel du RSA) même lorsque la totalité des rémunérations peut être saisie.

**Sommes dues par l'administration à l'agent**

Les traitements publics se prescrivent par quatre ans. C'est donc

dans ce délai que la demande de paiement doit être faite. Il s'agit de quatre années après celle du fait générateur de la dette.

**En cas de privation illégitime de traitement** (par exemple d'erreur de calcul), le fonctionnaire a droit à des intérêts légaux s'il a demandé le versement des sommes dues à titre principal. Ces intérêts doivent toutefois être réclamés.

Barème des saisies sur rémunération pour une personne seule

Tranches	Rémunération nette annuelle	Part saisissable	Rémunération nette mensuelle	Montant mensuel saisissable cumulé
1	Jusqu'à 3 870 €	1/20 <sup>e</sup>	Jusqu'à 322,50 €	16,13 €
2	de 3 870,01 € à 7 550 €	1/10 <sup>e</sup>	de 322,50 € à 629,17 €	46,79 €
3	de 7 550,01 € à 11 250 €	1/5 <sup>e</sup>	de 629,17 € à 937,50 €	108,46 €
4	de 11 250,01 € à 14 930 €	1/4	De 937,50 € à 1244,17 €	185,13 €
5	De 14 930,01 € à 18 610 €	1/3	de 1244,17 € à 1 550,83 €	287,35 €
6	De 18 610,01 € à 22 360 €	2/3	de 1 550,83 € à 1 863,33 €	495,68 €
7	supérieure à 22 360 €	100,00%	supérieure à 1 863,33 €	495,68 € + la part du salaire au-delà de 1 863,33 €

Ces seuils sont augmentés de 124,17 € par mois (soit 1490 € par an) et par personne à charge.

Les personnes à charge, qui doivent habiter avec le débiteur, sont l'époux, le partenaire de Pacs ou le concubin, les enfants à charge et l'ascendant dont les ressources sont inférieures à 564,78 €.

## Non au jour de carence, covid-10 ou pas !

Le jour de carence, qui consiste à retirer la rémunération du premier jour de maladie, constitue une amputation du pouvoir d'achat, venant s'ajouter à celles, déjà sans précédent, dues au gel de la valeur du point et à l'augmentation des cotisations retraites.

**Le jour de carence est une disposition à courte vue, dissuasive de soins, et qui finalement contrevient à la santé des agents.** Les études démontrent que les arrêts sont moins nombreux mais plus longs : le jour de carence est donc inefficace ! Il constitue une double peine car cela revient à diminuer le salaire des fonctionnaires et des agents non titulaires en arrêt maladie. Ce serait donc aussi les punir, considérant qu'ils sont coupables d'être malades.

**Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 suspend le jour de carence** au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés. Il s'applique aux agents publics et aux salariés mentionnés au I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017. L'agent public ou le salarié qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale est placé en congé de maladie sans appli-

cation des dispositions du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 susvisée, sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'article 3 du décret du 8 janvier 2021 susvisé. Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 s'applique jusqu'au 31 mars 2021 inclus (pas d'effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

**Les agents publics et salariés pourront bénéficier d'un arrêt de travail automatique** sur le site de la Sécurité Sociale en cas de symptômes ou s'ils sont cas contact, sauf s'ils sont en télétravail. Le but de cette mesure est double: éviter l'engorgement des cabinets de médecins, mais aussi isoler plus rapidement des personnes susceptibles d'être porteuses du virus. Il n'y a plus besoin de prendre rendez-vous chez son médecin, il suffira de se déclarer en ligne (Declare.amali.fr ou Declare.masa.fr). Un arrêt de travail de sept jours sera délivré automatiquement. Le malade doit d'engager à réaliser un test antigénique ou RT-PCR dans les deux jours suivants.

**Ce décret est une bonne chose, mais nous demandons la suppression définitive du jour de carence, pour toutes les maladies.**

## L'indemnité de résidence

L'INDEMNITÉ comprend plusieurs taux. Son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale de la commune où il exerce ses fonctions.

$IR = IM \times (\text{valeur du point d'indice réactualisé}) \times \text{taux correspondant à la zone territoriale.}$

L'indemnité de résidence évolue donc dans les mêmes proportions que le traitement. • Zone 1 (notée 0 dans la circulaire), taux à 3 % • Zone 2, taux à 1 % • Zone 3, taux à 0 % Le montant mensuel minimum de l'indemnité de résidence en zone 1 s'élève à 43,48 euros, celui de la zone 2 à 14,49 euros.

Le niveau plancher (IM 313) est celui pris en compte pour tout re-

venu inférieur ou égal à cet indice. En cas de NBI, les points s'ajoutent au traitement indiciaire pour le calcul de l'indemnité de résidence.

En cas de temps partiel, elle est réduite. Elle est versée intégralement en congé de maladie à demi-traitement. Elle est également maintenue en cas de suspension.

Elle est assujettie aux prélèvements sociaux : RAFF, CSG, CRDS.

## Le supplément familial de traitement (SFT)

LE SFT est attribué aux fonctionnaires en plus des prestations familiales, en fonction du nombre d'enfants à charge. Les deux membres du couple (conjoints ou concubins) assumant la charge des mêmes enfants désignent d'un commun accord le bénéficiaire.

Enfants à charge	Part fixe	Part variable	Montant mensuel plancher	Montant mensuel plafond
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3,00%	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8,00%	183,56 €	284,03 €
par enfant en +	4,57 €	6,00%	130,81 €	206,17 €

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel basé sur le traitement. Le taux est fonction du nombre d'enfants à charge. Le taux plancher est fixé à l'IM 449. La part variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'IM 449 (IB 524), ni supérieure à celle afférente à l'IM 717 (IB 879).

Le SFT est maintenu intégralement en cas de temps partiel, temps partiel thérapeutique, congé de maladie à demi-traitement. Il est imposable. Est considéré à charge tout enfant de moins de 16 ans, et jusqu'à 20 ans notamment en cas d'études ou d'infirmité.

## La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

ELLE est attribuée, sous forme de points d'indice, à certains emplois exigeant une responsabilité ou une technicité particulière. Les contractuels en sont exclus, mais les stagiaires y ont droit. Les agents recrutés à titre contractuel en qualité de travailleurs handicapés y ont accès, par assimilation au régime des stagiaires. La NBI est cumulable avec l'IFSE.

Elle est versée au prorata du temps de travail, comme le traite-

ment. Elle s'ajoute à celui-ci pour le calcul de l'indemnité de résidence et du SFT.

Si l'agent n'exerce qu'une partie de ses obligations de service dans une fonction ouvrant droit à la NBI, celle-ci est proratisée. Les NBI de deux fonctions y ouvrant droit ne sont pas cumulables.

La NBI continue d'être versée durant les périodes de congés, tant que l'agent n'est pas remplacé. Elle est supprimée en congé de longue durée.

Elle est soumise à cotisations de retraite et elle est prise en compte pour le calcul de la pension. La formule de calcul :  $S = Ma \times N / DSB \times 75 \%$ . (S = supplément de pension annuel ; Ma = moyenne annuelle de la NBI perçue ; N : durée de perception de la NBI exprimée en trimestres liquidables ; DSB : durée de services (+ bonifications) requise pour obtenir le taux maximal de pension l'année d'ouverture des droits).

## Dernières mesures PPCR au 1<sup>er</sup> janvier 2021

### Attachés d'administration

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, création d'un 10<sup>e</sup> échelon doté de l'IB 1015 - IM 821 dans le deuxième grade, accessible après 3 ans dans le 9<sup>e</sup> échelon.

### Catégorie C

Des augmentations indiciaires de 3 à 7 points dans la grille indiciaire de la catégorie C.

# Le bulletin de salaire des non titulaires

## Le salaire brut

Egalement appelé salaire de base est calculé à partir d'une base indiciaire. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la valeur mensuelle du point d'indice brut est de 4,686 €.

**Votre salaire brut est le résultat du calcul : nombre de points d'indice x valeur du point.**

Le salaire se complète éventuellement de primes, même si cela n'est pas généralisé à tous les contractuels. Le salaire net correspond au salaire brut moins les cotisations sociales (sécurité sociale, CSG, mutuelle etc.).

## Les retenues

Pour les non titulaires, les retenues sont effectuées non seulement sur le traitement indiciaire, mais aussi

sur l'indemnité de résidence, les éventuelles primes et indemnités et les avantages en nature.

Le taux de la retenue vieillesse (retraite de base) est de 6,90 %.

La retenue pour la retraite complémentaire (IRCAN-TEC) est calculée sur la totalité de la rémunération, à l'exclusion du SFT. Elle est de 2,80 % jusqu'au plafond de la sécurité sociale (tranche A) ; et de 6,95 % sur la tranche B.

La CSG est calculée sur la base de 98,25 % des revenus et son taux est de 9,2 % (dont 2,40 % non déductible du revenu imposable).

La CRDS est calculée sur la base de 98,25 % des revenus et son taux est de 0,50 %, non déductible du revenu imposable.

### 1 - Traitement brut

Il est souvent établi en référence à une grille indiciaire de la Fonction publique.

### 2 - Indemnité de résidence

C'est en pourcentage du traitement brut : 3 % en zone 1 (Ile de France essentiellement) et de 1 % en zone 2 (certaines grandes villes). En zone 3, elle n'existe pas. Le minimum perçu par un agent exerçant en 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> zone est celui correspondant à l'indice 313.

### 3 - CGS et CRDS

Elles sont prélevées sur : traitement brut + indemnité de résidence + SFT + primes, après déduction d'un abattement de 3 % pour frais professionnels.

La contribution sociale généralisée est destinée au financement de la sécurité sociale. Son taux est de 9,2 %. CSG déductible : une partie de la CSG (6,8 %) est déductible du revenu, comme la retenue pour pension.

CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) : son taux est de 0,5 %. Cet impôt a été créé en 1996 pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale.

### 4 - IRCANTEC

Retraite complémentaire.

### 5 - Retenue pour service non fait

Les agents publics (titulaires et contractuel·les) sont payés après « service fait ». Leur absence non justifiée par un autre motif, un jour de grève, conduit à constater l'absence de « service fait ».

GRADE	EMBAIS A L'ORIGINE	ECH	POISE OU NE CHANGES	TAUX HORAIRE OU NET	TEMPS PARTIEL
AGT CONTRACT. 10 MOIS	00	00	0325		
CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DEDUIRE	POUR INFORMATION	
016042	TOT ABSENCE NON REMUNERE 01J DEBUT 21/03/2019	€	51,26		
101000	TRAITEMENT BRUT	€	1522,95		
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	€	15,22		
401112	COT SAL VIEILLESSE PLAFON	€		102,60	
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		35,06	
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		99,34	
401510	C.R.D.S.	€		7,30	
402112	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF	€		5,95	
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€		78,06	
403412	COT PATR ACCIDENT TRAVAIL	€		16,36	
403512	COT PAT FIMAL DEPLAFONNEE	€		7,43	
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF	€		127,13	
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF	€		28,25	
403812	COMT SOLIDARITE AUTONOMIE	€		4,46	
404012	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€		193,30	
501010	COT SAL IRCANTEC TR.A	€	41,63		
501110	COT PAT IRCANTEC TR.A	€		62,45	
554500	COT PAT VST TRANSPORT	€		29,74	
604930	PRECOMPTE SERV. NON FAIT	€	51,26		
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€			1195,03
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,00%)	€	0,00		
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO					
* RAPPELS : VOIR DECOMPTE					
€ 2034,09		TOTAUX DU MOIS	€ 1538,17	€ 343,14	€ 547,18
COUR TOTAL EMPLOYEUR		NET A PAYER	1 195,03 €		TOTAL CHARGES PATRONALES



## La grille indiciaire est maltraitée...

**L** **SMIC est régulièrement revalorisé alors que le point d'indice ne l'est pas.** Des points d'indice majoré sont donc ajoutés régulièrement au bas de la grille, pour assurer une rémunération indiciaire au moins égale au SMIC (en multipliant la valeur du point par le nombre de points).

L'indice majoré minimum est de plus en plus élevé (194 en 1980, 330 en 2020) ce qui ne suffit pas toujours pour le faire correspondre au SMIC. Il faut multiplier la valeur du point – qui change très peu – par un indice de rémunération toujours plus élevé pour parvenir au SMIC.

**Cette évolution est répercutée sur les premiers échelons pour assurer l'indispensable différenciation de rémunération qu'implique toute progression d'échelon.** Mais elle n'est pas répercutée au-delà. Les indices intermédiaires (milieu et fin du C, B, A) ne sont pas ou très peu revalorisés.

**Les mesures PPCR ont apporté un desserrement des échelles indiciaires, mais très insuffisant pour revenir sur des années d'étouffement des carrières.**

Par ailleurs, certains collègues contractuel. es sont encore rémunéré. es à l'indice minimum fonction publique (309 points), largement en-deçà du SMIC.

### Remise en cause du droit à la carrière

Ce droit est concrétisé par le franchissement des échelons et grades successifs, une progression du traitement au fur et à mesure de l'acquisition d'expérience et à de nouvelles compétences liées à l'ancienneté d'exercice des fonctions.

Les années de gel de la valeur du point d'indice aboutissent à ce que le franchissement des échelons successifs n'assure bien souvent que le maintien du pouvoir d'achat du salaire indiciaire... quand le nombre de points gagnés le permet. En faisant relever de l'indemnitaire l'évolution du pouvoir d'achat, sa progression devrait, en poussant la logique jusqu'au bout, donc se « mériter » individuellement.

**C'est inacceptable !**

## ...la rémunération au mérite est développée

**L'** **INDEMNITAIRE** a été transformé pour répondre au projet managérial de mise en concurrence des agents, et même des services, entre eux. **Il a aussi été le palliatif à l'absence durant plus de vingt ans d'une vraie politique de revalorisation indiciaire que les mesures PPCR sont loin de permettre rattraper.** L'essentiel des indemnités, loin de rémunérer accessoirement une sujétion particulière liée à un caractère particulier du poste, sert aujourd'hui de complément salarial. **La timidité des mesures de transfert primes/points témoigne de l'ampleur de ce qu'il faut gagner pour inverser la logique à l'œuvre,** renforcer l'indiciaire et faire diminuer la part de l'indemnitaire dans la rémunération globale.

### De l'évaluation à la mise en concurrence et à la fragilisation

Pour les promoteurs du « salaire au mérite » de l'agent, l'évaluation individuelle doit fonder la modulation indemnitaire. Dans la conception française héritée de la Libération, le fonctionnaire – au service de l'intérêt général – est protégé, par son statut et une grille objective de rémunération, des pressions dont il pourrait être l'objet de la part d'intérêts particuliers : politiques, économiques ou autres. Si une part importante de la rémunération est liée à la « manière de servir », dont aucune définition objective n'existe, on peut craindre le pire. Comme la « valeur professionnelle », dans le contexte managérial, l'appréciation de l'agent est essentiellement laissée à la responsabilité du supérieur hiérarchique, hors de toute critérisation objective.

## Pour des salaires décents et de vraies carrières

**P** **OUR** le SNASUB-FSU, seul le salaire indiciaire doit servir à apprécier l'évolution du pouvoir d'achat. Nous revendiquons la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre une totale parité interministérielle, préalable à leur intégration dans le traitement indiciaire.

Par ailleurs, nous exigeons une augmentation significative des possibilités de promotion de corps et de grade pour rétablir le droit à une carrière reconnaissant les années d'exercice des personnels par une progression indiciaire régulière.

Nous demandons la mise à niveau du RFSEEP avec le montant moyen des autres ministères, et dans un second temps l'intégration au salaire indiciaire. Le SNASUB-FSU revendique un point d'indice porté à 6€ brut, et un échelonnement indiciaire plus vaste qui permette de renouer avec la notion de carrière.

**Aucun salaire ne doit être inférieur à 1750 euros nets mensuels !**

# Fonctionnaires et contractuel-les : vers l'égalité de traitement en matière de rémunérations ?

**LA CJUE (Cour de justice de l'union européenne) juge, par un arrêt du 20 juin 2019 (n° C 72-18) qu'un agent contractuel (en l'occurrence, un enseignant en Espagne) a les mêmes droits à complément de rémunération qu'un contractuel, dès lors que le seul critère d'obtention est l'ancienneté.** Il s'agissait d'un professeur recruté par CDD de droit public. Il avait sollicité le bénéfice du complément de rémunération alloué, en application d'un texte réglementaire, aux professeurs fonctionnaires ayant une ancienneté identique à la sienne. Le tribunal administratif de Navarre, saisi par l'enseignant, renvoie à la CJUE la question de l'interprétation de l'accord-cadre européen concernant les contrats à durée déterminée.

## Les conditions objectives d'emploi ne doivent pas être moins favorables :

Cet accord prévoit que « pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée<sup>1</sup> ne sont pas traités d'une manière moins favorable [...] à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ». Elle rappelle qu'il ressort de sa jurisprudence que « le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de la notion de « conditions d'emploi » est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation d'emploi établie entre un travailleur et son employeur ». Ainsi relèvent par exemple de cette notion une prime de formation continue (2012) ou, comme en l'espèce, une prime d'ancienneté (2018).

La CJUE relève que le requérant remplit la condition objective requise pour le versement du com-

plément de rémunération (une ancienneté de six ans et sept mois), la seule condition qu'il ne remplit pas est celle, « subjective » (dans le sens : relative à sa personne) d'être fonctionnaire. **Elle conclut que l'accord européen « s'oppose à une réglementation nationale réservant un complément de rémunération aux [...] fonctionnaires statutaires ».**

## L'égalité de traitement contractuels/titulaires deviendrait le principe... :

Par cet arrêt, bien qu'il ne vise pas l'Etat français, la CJUE remet en cause un des principes du Conseil d'Etat, selon lequel le principe d'égalité de traitement entre contractuels de droit public et fonctionnaires n'est pas applicable. Cette différence de statut d'emploi ne pourra plus désormais être invoquée par principe : les raisons invocables pour justifier une différence de traitement devant selon la CJUE reposer sur des faits « objectifs et concrets », qui « peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ».

## ...alors que la jurisprudence française dit jusqu'à présent le contraire :

La jurisprudence française a rappelé souvent à l'inverse que « les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public ; que, par suite, l'administration n'est pas tenue de soumettre les uns et les autres à

la même réglementation, notamment en ce qui concerne les modalités de leur rémunération ».

## Le principe de liberté de rémunération, qui s'oppose à la notion de carrière pour les contractuels, est déjà nuancé :

Le principe appliqué jusqu'ici est celui de la liberté de rémunération, qui refuse aux agents le droit à évolution indiciaire, c'est-à-dire à un système de carrière. Notons toutefois que, même dans ce cadre, la différenciation entre fonctionnaires et contractuels s'estompe : le principe de libre rémunération a été atténué, des critères ayant été définis pour en apprécier le montant (cf. article 1-3 du décret 86-83 : « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans »).

## L'application du principe d'égalité de traitement aura logiquement d'importantes conséquences en matière de rémunération des contractuels :

Cet arrêt de la CJUE ne manquera pas d'avoir d'importantes conséquences sur le droit français. Le Conseil d'Etat devra logiquement élargir sa jurisprudence relative au principe d'égalité : seule une différence objective entre contractuels et fonctionnaires pourra fonder une différence de traitement. Par exemple, l'Etat pourrait ne pas pouvoir continuer à refuser la NBI aux contractuels. Plus largement, on va probablement vers des régimes de rémunération et indemnitaires comparables.

Pierre Boyer

1. Ici, par opposition aux fonctionnaires, à durée indéterminée par définition. Il est probable qu'une situation semblable discriminant des contractuels en CDI par rapport à des fonctionnaires pourrait encourir la même condamnation.