

Espoir

Syndical

Spécial feuille de paye

N° 65 décembre 2006

Sommaire :

<i>Edito.....</i>	<i>2</i>
<i>Feuille de paye de titulaire.....</i>	<i>3</i>
<i>Déroulement de carrière.....</i>	<i>6</i>
<i>Tableau annexe (JO1014).....</i>	<i>7</i>
<i>Carrières et catégories.....</i>	<i>8</i>
<i>Les évolutions salariales depuis 1986.....</i>	<i>10</i>
<i>Salaires et grille indiciaire : ce qu'il faut changer.....</i>	<i>11</i>
<i>Tableaux de déroulements de carrières.....</i>	<i>13</i>
<i>La feuille de paye de non-titulaire.....</i>	<i>19</i>
<i>La feuille de paye de salarié de droit privé.....</i>	<i>21</i>

E D I T O

Hiver 2006,

Une évidence s'impose : même si nous sommes en période de fin d'année, ne confondons pas pour autant Ch. Jacob et le père Noël. Les mesurette salariales et statutaires des prétendues améliorations de carrières des fonctionnaires verront, certes, leurs applications, sonnantes et trébuchantes, sur la fiche de paye de décembre.

Une autre évidence s'impose : non, le froid hivernal n'aura pas raison de notre détermination à faire reculer le gouvernement et à obtenir satisfaction à nos revendications fortes pour nos traitements et les grilles indiciaires. Déjà, plusieurs milliers d'agents jugent insuffisantes les augmentations de traitement de l'année 2006 et refusent, en signant la pétition « oui aux augmentations salariales », une nouvelle perte du pouvoir d'achat.

La CGT ne faiblira pas, et se mobilise avec vous pour les salaires.

Pour cette édition 2006 du *Spécial Feuille de paye*, à la veille des fêtes de fin d'année, nous avons mis les petits plats dans les grands.

D'abord, par son tirage, à plus de 15 000 exemplaires pour qu'il soit diffusé très largement auprès des agents et des salariés du Ministère de la culture.

Par sa présentation, la couleur permet de le rendre plus agréable à consulter.

Et bien sûr, par son contenu, le *Spécial Feuille de paye* existe depuis plusieurs décennies, au fil des numéros, nous nous efforçons d'en améliorer la qualité.

Toute rouge vêtue, la CGT vous offre pour Noël cette modeste publication.

« Lisez-le. Faites-en votre livre de chevet. Embrassez-le. Embrassez-vous.

Rien ne nous serait plus cher en effet que ce journal soit -même modestement- l'outil d'un incendie social dont nous avons tant besoin ».

AFFECTATION				LIBELLE				SIRET			
GESTION POSTE	20 0002	901 075		CULTURE BIBLIOTHEQUES NATIONALES BIBLIOTH NAT PA				10200000700025			
	075 4204										

IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS ACHARGE	ECH.	INDICE OU NB D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
MIN.	NUMERO	CLE	N°DOS	MAGASINIER CHEF PAL	00	02	0378		
102	1 57 04 75 144 512	27	10						

CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DEDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT 4	1700,35		
101050	PENSION CIVILE 5		133,48	
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE 7	51,01		
200033	REMB. DOMICILE TRAVAIL 8	24,06		
200108	IND. SUJETION SPE.	66,34		
200674	IND. D'ADM. ET DE TECHN. 12	156,13		
401201	CSG NON DEDUCTIBLE		45,95	
401301	CSG DEDUCTIBLE 9		97,64	
401501	C.R.D.S. 10		9,57	
403201	COT PAT FDS NAT AIDE LOGT			1,70
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			91,82
403801	CNT SOLIDARITE AUTONOMIE			5,10
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON			164,93
411050	CONTRIB. PC			848,47
411058	CONTRIBUTION ATI			5,10
414000	CHARGE ETAT - MALADIE.			49,31
414200	CHARGE ETAT ACC. TRAVAIL			1,53
501080	COT OUVR RAFF 6		13,68	
501180	COT PAT RAFF			13,68
554500	COT PAT VST TRANSPORT			44,21
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITE 11		18,26	
700601	M. G. E. N. - ADULTE(S)		49,34	

VOIR EXPLICATION AU VERSO

* RAPPELS : VOIR DECOMPTE

NUMERO SECURITE SOCIALE	3223,74	TOTAUX DU MOIS	1997,89	367,92	1225,85
1 57 04 75 144 512 27					

COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET A PAYER	TOTAL CHARGES PATRONALES
	1629,97	

BASE SS DE L'ANNEE	BASE SS DU MOIS
	1 700,35

MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS
13 677,57	1 700,10

COMPTABLE ASSIGNATAIRE
P.G TRESOR

MIS EN PAIEMENT LE
26 AOUT 2006

VIRE AU COMPTE N°

**Exemple de feuille de
paye de titulaire**

La feuille de paye de titulaire

1 - Indications horaires

Sur le type de travail : temps complet ou non, vacances, etc...

2 - Grade de l'intéressé

Dans ce cas : Magasinier, chef principal.

3 - Echelon et indice dit «majoré»

Plus loin, nous revenons en détail sur les échelles, échelons et indices.

4 - Traitement brut

C'est le salaire de base du fonctionnaire avant les prélèvements et ajouts que nous vous expliquons ci-après.

5 - La retenue pension civile

C'est la cotisation pour la retraite des fonctionnaires.

Après avoir connu une augmentation vertigineuse, passant de 7% du traitement brut au 1/7/86 à 8,9% au 1/1/89, elle est retombée à 7,85% depuis le 1er février 1991. Cette baisse est une mesure accompagnant la mise en place de la première Contribution Sociale Généralisée (C.S.G).

Pour les non-titulaires, la cotisation retraite s'élève à 8,9%, se répartissant sur les colonnes «sécurité sociale» (6,65%) et «régime complémentaire» (2,25%).

6 - Régime additionnel Fonction publique

Ce régime de retraite dit additionnel est en place depuis le 1er janvier 2005. Les primes prises en compte dans ce régime sont, «les émoluments de toute nature» non sujets à cotisation jusqu'à cette date et qui ne servaient pas de base au calcul de la pension (sur cette fiche de paye c'est l'indemnité de résidence, l'indemnité de sujétion spéciale et l'indemnité d'administration et de technicité). C'est-à-dire que sont pris en compte tous les compléments de salaire qu'ils s'appellent primes, indemnités etc. A contrario toute prime qui était déjà intégrée dans la base de calcul de la pension et qui était déjà soumise à cotisation ne sert pas pour le régime additionnel.

Le taux de cotisation sur ces primes est de 5% pour l'agent et de 5% pour l'employeur (Etat, Collectivité territoriale, Etablissement hospitalier). Il est prélevé sur le montant des primes perçues dans une limite de 20% du traitement indiciaire.

7 - L'indemnité de résidence

A été instituée afin d'aider les personnels de l'Etat dans leurs frais pour se loger. A l'origine, il existait 3 zones ; il n'en demeure plus que 2, donnant lieu au versement de l'indemnité.

– celle de Paris et de la région parisienne

et de quelques villes comme Marseille ou Aix-en-Provence, équivalente à 3% du traitement brut (c'est le cas de la fiche de paye présentée).

- celle de l'agglomération Lille - Roubaix-Tourcoing, de Lyon et de quelques autres villes, équivalente à 1% du traitement brut, soit pour le salaire pris comme exemple 17€.

Précisons que, de l'indice majoré correspondant au salaire minimal de la Fonction Publique jusqu'à l'indice majoré 297, les agents perçoivent l'indemnité de résidence afférente à l'indice 297 (soit 40,21€ pour Paris et 13,40€ pour Lille-Roubaix).

8 - Remboursement transport Paris

L'Etat nous rembourse tous les mois, la moitié :

- de l'intégralité du prix des cartes annuelles.
- des onze douzièmes des cartes mensuelles.
- des quarante sept douzièmes des cartes hebdomadaires.

9 - Contribution Sociale Généralisée et contribution sociale généralisée déductible

La CSG est en place depuis le 1er février 1991.

Depuis lors, elle a connu de nombreuses modifications (tant sur son taux, que sur son assiette ou, encore, sur son éventuelle déductibilité) qu'il serait trop fastidieux d'énumérer ici.

Précisons qu'aujourd'hui, elle a pour les fonctionnaires complètement remplacé la cotisation maladie de la Sécu.

Tentons simplement d'y voir plus clair sur son fonctionnement actuel.

Comment cette fameuse C.S.G se calcule-t-elle ?

Il faut prendre le total du mois dans la colonne «à payer», soit 1997,89€.

De cette somme, il faut retrancher le remboursement domicile travail de 24,06€. On parvient à un total de 1973,83€.

On calcule alors 97% de cette somme soit 1914,62€ (il y a une réduction forfaitaire de 3% pour frais professionnels), il faut noter que cet abattement est passé de 5% à 3% depuis le 1er janvier 2005.

C'est à partir de là qu'est appliqué le nouveau taux de la CSG, en vigueur depuis le 1er janvier 1998 : 7,5%. Sans doute parce que le législateur n'aime pas faire les choses simplement, cette CSG se divise alors en 2 parties : la non déductible et la déductible.

Si l'on reprend notre exemple, en appliquant les 7,5% à la somme servant d'as-

siette (soit 1914,62€), on trouve 143,59€. La CSG non déductible a un taux de 2,4%, soit 45,95€.

La CSG déductible a un taux de 5,1%, soit 97,64€.

Pour être à peu près complet, signalons qu'à la somme à laquelle on applique les 97% , il aurait fallu retrancher, si elles avaient été présentes sur la feuille de paye, les allocations familiales ainsi que quelques revenus accessoires particuliers (visés dans le Code général des impôts et le Code de la Sécurité sociale) ; le remboursement domicile-travail en est un exemple dans cette feuille de paye.. Par ailleurs, la CSG à 7,5 % s'applique à toutes les sommes effectivement perçues depuis le 1er janvier 1998, même s'il s'agit de rappels de mois (et même d'années) antérieures.

10 - Contribution au remboursement de la dette sociale

Instituée par l'article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996, voici donc la fameuse CRDS.

Prévue initialement sur une période allant de 1er février 1996 au 31 janvier 2009, elle a été prolongée de 5 ans par la loi du 19 décembre 1997 (soit jusqu'au 31.12.2014). Autrement dit, on n'est pas près d'en voir la fin.

Le taux de la CRDS est de 0,5%.

Les modalités de son calcul sont les mêmes que pour la CSG.

11- Contribution solidarité

Cette mesure a été mise en place par la loi du 4/11/82 et s'intitule : «contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi».

Bonjour le côté exceptionnel qui dure depuis 24 ans !

Sont assujettis à cette contribution de 1%, les fonctionnaires dont le net à payer (c'est-à-dire: traitement brut moins pension civile, mais plus indemnité de résidence et éventuels supplément familial et NBI), est au moins égal à 1295,50 €. La base de calcul mensuel est encore plus complexe. Pour la feuille de paye prise comme exemple :

Traitement brut	1700,35
- pension civile	133,48
- cotisation ouvrière RAFP	13,68
+ indemnité de résidence	51,01
+ IAT	156,13
+ indemnité de sujétion spéc	66,34
Total	1826,67
1% de cette somme est égale à 18,26€	

Toutes les primes et indemnités entrent dans la base de calcul, sauf le remboursement domicile-travail.

Nouvelle différence de taille à la défaveur de l'agent : les CSG et RDS sont inclus dans le calcul, contrairement à l'ancienne cotisation Sécu.

En revanche, toutes les autres prestations sociales ou familiales n'entrent pas, elles, dans la base de calcul de la contribution solidarité.

12 - Indemnité de sujétion spéciale et indemnité d'administration et de technicité

Rien qu'au Ministère de la Culture, on compte des dizaines et des dizaines de primes similaires selon les différents corps. Il est donc évidemment impossible dans le cadre de cette publication d'en dresser un inventaire précis.

13 - Supplément familial de traitement

(non présent sur cette feuille de paie)

C'est une mesure spécifique à la Fonction publique. Il est versé par l'employeur aux agents publics ayant des enfants à charge. Les règles de liquidation du supplément familial de traitement sont fixés par les articles 10 et 12 du décret du 24 octobre 1985. Le supplément familial se compose d'un élément fixe et d'un élément variable, calculé sur le traitement brut, il varie en fonction du nombre du nombre d'enfants à charge.

Pour un enfant, il s'élève à 2,29 € mensuel au 1er novembre 2006 ;

Pour deux enfants, au montant de l'élément fixe (10,67 €) s'ajoute la partie variable égale à 3 % du traitement mensuel brut. Cette partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 449 (60,59 €), ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 717 (96,75 €).

Pour trois enfants, au montant de l'élément fixe (15,24 €) s'ajoute la partie va-

riable égale à 8 % du traitement mensuel brut. Cette partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 449 (161,57 €), ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 717 (258,02 €). Par enfant supplémentaire, au montant de l'élément fixe (4,57 €) s'ajoute la partie variable égale à 6 % du traitement mensuel brut. Cette partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 449 (121,18 €), ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 717 (193,51 €)

14- Prestations familiales

Là également, leur nombre et leur diversité ne nous permettent pas d'expliquer leur fonctionnement dans le détail.

Les prestations familiales sont les mêmes que pour les salariés. Depuis le 1er janvier 2005, leur versement relève pour les agents de l'Etat en métropole et les agents territoriaux de la compétence des caisses d'allocation familiale (sauf pour les agents exerçant leur activité en Outre Mer). Les prestations familiales sont distinctes du supplément familial de traitement. Elles comprennent :

- allocation de naissance ou d'adoption,
- aides à la garde d'enfant,
- allocation familiale et allocation forfaitaire,
- complément familial,
- allocation de parent isolé,
- allocation de soutien familial,
- allocation d'éducation d'enfant handicapé,
- allocation journalière de présence parentale (qui remplace l'allocation de présence parentale depuis le 1er mai 2006),
- aides au logement,
- allocation de rentrée scolaire.

Par ailleurs, le ministère de la Culture et de la Communication, par le biais du bureau des affaires sociales, propose un certain nombre de prestations spécifiques, comme par exemple l'aide financière aux familles monoparentales, l'aide aux frais de scolarité.

De plus amples renseignements pourront être obtenus auprès des caisses d'allocations familiales, du bureau des affaires sociales et bien sûr de notre syndicat.

15 - MGEN

Comme toute cotisation à une mutuelle, complémentaire santé, la cotisation pour la Mutuelle Générale de l'Education Nationale est par nature facultative. Par contre, nette différence avec d'autres mutuelles, complémentaires, assurances, la MGEN est autorisée à précompter directement sur le salaire du cotisant.

Depuis le 1er janvier 2006, les cotisations sont calculées en référence à :

- L'ensemble du traitement indiciaire brut ou rémunération brute,
- L'ensemble des primes et indemnités, à l'exception des indemnités et primes suivantes :
 - le supplément familial de traitement,
 - les indemnités pour astreintes et jours fériés (exemple : les indemnités pour travail dominical, l'indemnité pour jour férié, les indemnités d'astreinte),
 - les indemnités pour frais liés à la fonction (exemple : l'indemnité de panier, l'indemnité de chaussures, l'indemnité d'éloignement, le transport carte orange, l'indemnité compensatoire pour frais de transport pour service en Corse, la prime de vie chère appliquée dans les DOM),
 - les avantages en nature (exemple : avantage en nature logement, avantage en nature repas)
 - les heures supplémentaires exceptionnelles effectives d'enseignement ou de surveillance
 - l'indemnité de correction des copies

Le taux de cotisation est simple à calculer, il est désormais de 2,5% du traitement + primes et indemnités. Par ailleurs, le montant de la cotisation annuelle d'un membre participant ne peut être inférieur à 320 €, soit 26,67 € mensuel et le montant plafond de la cotisation annuel ne peut être supérieur à 1120 €, soit 93,34 € mensuel.

Barème du supplément familial de traitement au 1/11/2006

Nombre d'enfants à charge	Si indice majoré inférieur à 449	Si indice majoré compris entre 449 et 717	Si indice majoré supérieur à 717
1	2,29 €	2,29 €	2,29 €
2	10,67 € + 60,59 € = 71,26 €	10,67 € + 3% du traitement brut I.M	10,67 € + 96,75 € = 107,42 €
3	15,24 € + 161,57 € = 176,81 €	15,24 € + 8% du traitement brut I.M	15,24 € + 258,02 € = 273,26 €
Par enfant en plus	4,57 € + 121,18 € = 125,75 €	4,57 € + 6% du traitement brut I.M	4,57 € + 193,51 € = 198,08 €

1 - Echelles, échelons et indices

Reprenons l'exemple de notre feuille de paye.

Ça a l'aspect du langage codé. Ça a la couleur du langage codé.

En fait, c'est de votre carrière et de votre vie de tous les jours qu'il s'agit.

Voici la traduction :

«magasinier chef principal - 2^{ème} échelon - Indice majoré 378 ».

Mais, un échelon, un indice... c'est quoi ?

Juste après la II^{ème} Guerre mondiale, avec la sortie du Statut général de la Fonction publique, dont nous avons fêté son sixième anniversaire le 4 octobre 2006 (voir encadré) 4 catégories étaient instituées afin de différencier divers regroupements de corps et des niveaux de fonctions et de recrutements. Elles sont encore en vigueur aujourd'hui :

- catégorie A
- catégorie B
- catégorie C
- catégorie D (*)

En catégorie A se trouvent les corps comme :

- Attachés d'Administration,
- Professeurs agrégés,
- Conservateurs,
- Chargés d'études documentaires,
- Chefs des travaux d'art, etc.

En catégorie B :

- Secrétaires administratifs,
- Secrétaires de documentation,
- Techniciens des services culturels et des bâtiments de France,
- Techniciens des métiers d'art, etc.

En catégorie C :

- Adjoint administratifs,
- Adjoint techniques,
- Adjoint techniques d'accueil de surveillance etc.

(*) En ce qui concerne la catégorie D, elle est quasiment vidée d'emplois pour la Fonction publique.

Nous avons donc des catégories et des corps nationaux, c'est-à-dire, par exemple, qu'un attaché d'administration travaillant à Bordeaux est comparable à celui employé à Rouen. Par ailleurs, les statuts régissant les centaines de corps de la Fonction publique peuvent être ministériels ou interministériels. En effet, les personnels de la filière métiers d'art n'ont d'existence qu'au sein du Ministère de la Culture; les adjoints administratifs, en revanche, sont présents dans tous les ministères et établissements de la Fonction Publique et ont partout un

déroulement de carrière théoriquement identique.

2 - La grille indiciaire

Tous les fonctionnaires ont autre chose en commun (à quelques exceptions près, sur lesquelles nous reviendrons), c'est d'avoir leurs traitements codifiés dans ce que l'on appelle la grille indiciaire.

Il n'est pas possible dans ce court dossier de traiter à fond de cette notion : 20 pages n'y suffiraient pas. Il est important de savoir :

- a) l'indice d'un agent correspond à un nombre de points précis : 230, 340, 624, etc...
- b) le point équivaut à une valeur d'argent déterminée évoluant avec les augmentations de salaires (lorsqu'il y en a...). Actuellement, le point majoré calculé en référence au salaire net à payer (hors primes, prestations familiales et MGEN, évidemment) tourne autour de 3,91 € pour la région parisienne et marseillaise et 3,80 € ailleurs (voir n°6 sur indemnité de résidence). Cette valeur n'a évidemment rien d'officiel et n'est donnée qu'à titre indicatif et pratique. La vraie valeur brute du point est 4,50 €, depuis le 1er juillet 2006.
- c) il existe 2 sortes d'indice : l'indice brut (IB) et l'indice majoré (IM). Celui que vous rencontrez le plus souvent et qui figure sur votre feuille de paye est l'indice majoré. L'indice brut est pris comme référence lors de publication au Journal Officiel de textes relatifs aux statuts et plus précisément aux rémunérations des agents.
- d) le minimal de rémunération se situe aujourd'hui à l'indice majoré 281.
- e) le maximal de rémunération se situe, lui, à l'indice majoré 821 (pour la grille indiciaire).

En résumé, plus de 95% des traitements des fonctionnaires est régi par la grille indiciaire et relève donc d'une mécanique tout à fait officielle.

3 - Les échelons

Somme toute, il s'agit là d'une mécanique assez simple.

On peut la résumer ainsi : l'échelon est l'instrument qui permet de mesurer la carrière du fonctionnaire et, par l'ancienneté, de lui octroyer une évolution de son salaire.

Chaque grade possède un nombre d'échelons déterminés (voir les tableaux pages suivantes).

A chaque échelon correspond un indice de rémunération.

Le statut, 60 ans de luttas pour des droits pour tous

Le 19 octobre 1946, le Parlement vote à l'unanimité le Statut Général des Fonctionnaires. Application d'une conception républicaine qui affirme l'intérêt général et le service public, il constitue pour les personnels une avancée historique importante intégrant des droits arrachés précédemment au sein des administrations.

En 1984, les assemblées confirment ce choix de société, améliorent les dispositions et élargissent le champ aux agents territoriaux et hospitaliers. Aujourd'hui, il demeure le socle des garanties fondamentales pour quelque 5 millions d'agents en matière d'emploi, de rémunération, de carrières, de retraite, de liberté d'opinion et syndicale.

Pour la population, il est garant de la neutralité du fonctionnaire, de l'action contre la corruption, de ses principes ; l'égalité d'accès par le concours qui écarte le clientélisme, la séparation du grade (qui appartient à l'agent) et de l'emploi (qui relève de l'administration), facteur d'indépendance, l'engagement de la responsabilité de l'agent dans ses fonctions.

Citoyen de plein exercice, le fonctionnaire est comptable de ses actes dans la mise en oeuvre des missions publiques, sous contrôle des élus. Une situation peu compatible avec une conception libérale européenne du marché et de la concurrence qui entend transformer l'agent public en simple prestataire à des consommateurs. Contrairement au dénigrement de ses adversaires, le Statut s'est et doit s'adapter aux évolutions et besoins diversifiés du pays, aux revendications fortes qu'expriment tant les usagers que les personnels pour plus de proximité et de qualité du service public rendu. De vraies réformes sont nécessaires pour démocratiser, mieux gérer et former les agents, éliminer les discriminations, assurer une mobilité volontaire, revaloriser les traitements-carrières-pensions, éradiquer la précarité, installer une réelle négociation sociale...

Ce n'est pas la voie prise par le gouvernement dont le primat est donné à une réduction draconienne des dépenses publiques et sociales avec une régression tous azimuts du rôle et de la place du service public.

Face à la déréglementation démantèlement en cours, la conquête de droits pour tous est à l'ordre du jour dans le public comme dans le secteur privé et des contenus du Statut Général peuvent servir de référence et de point d'appui dans la construction d'un nouveau statut du travail salarié revendiqué par la CGT.

Le statut, c'est 60 ans de luttas et le combat continue...

Tableau annexe

Ce tableau, issu du Journal Officiel, n'est qu'un très court résumé. Il n'a d'autre but que de montrer le début et la fin de la grille indiciaire et qu'aucun salaire n'est donc secret.

Bien entendu, les mêmes données existent de l'indice 296 à l'indice 803 mais, par manque de place, nous ne pouvons tout reproduire ici.

N.B. : dans ce tableau les montants des traitements relatifs aux indices correspondent à la valeur du point à la date du 1^{er} novembre 2005. Depuis, ils ont été modifiés par le « JO 1014 » publié fin juin 2006 et le seront encore dès février 2007 ceci pour tenir compte des revalorisations du traitement des fonctionnaires.

INDICE majoré	TRAITEMENTS BRUTS soumis à retenue		RETENUES MENSUELLES	TRAITEMENTS nets mensuels	INDEMNITÉ de résidence		SUPPLÉMENT familial de traitement			INDICE majoré
	Annuels	Mensuels	Pensions 7,85 %		Taux mensuels		Taux mensuels			
					1 ^{re} zone 3 %	2 ^e zone 1 %	Un enfant : 2,29 €			
							2 enfants	3 enfants	Par enfant en plus	
€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
273	14 663,10	1 221,92	95,92	1 126,00	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	273
274	14 716,81	1 226,40	96,27	1 130,13	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	274
275	14 770,53	1 230,87	96,62	1 134,25	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	275
276	14 824,24	1 235,35	96,97	1 138,38	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	276
277	14 877,95	1 239,82	97,32	1 142,50	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	277
278	14 931,66	1 244,30	97,67	1 146,63	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	278
279	14 985,37	1 248,78	98,02	1 150,76	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	279
280	15 039,08	1 253,25	98,38	1 154,87	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	280
281	15 092,79	1 257,73	98,73	1 159,00	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	281
282	15 146,50	1 262,20	99,08	1 163,12	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	282
283	15 200,21	1 266,68	99,43	1 167,25	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	283
284	15 253,92	1 271,16	99,78	1 171,38	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	284
285	15 307,64	1 275,63	100,13	1 175,50	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	285
286	15 361,35	1 280,11	100,48	1 179,63	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	286
287	15 415,06	1 284,58	100,83	1 183,75	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	287
288	15 468,77	1 289,06	101,19	1 187,87	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	288
289	15 522,48	1 293,54	101,54	1 192,00	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	289
290	15 576,19	1 298,01	101,89	1 196,12	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	290
291	15 629,90	1 302,49	102,24	1 200,25	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	291
292	15 683,61	1 306,96	102,59	1 204,37	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	292
293	15 737,32	1 311,44	102,94	1 208,50	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	293
294	15 791,03	1 315,91	103,29	1 212,62	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	294
295	15 844,75	1 320,39	103,65	1 216,74	39,88	13,29	70,82	175,65	124,88	295

Cette publication est appelée plus communément «1014»

804	43 183,64	3 598,63	282,49	3 316,14	107,95	35,98	106,81	271,62	196,85	804
805	43 237,36	3 603,11	282,84	3 320,27	108,09	36,03	106,81	271,62	196,85	805
806	43 291,07	3 607,58	283,19	3 324,39	108,22	36,07	106,81	271,62	196,85	806
807	43 344,78	3 612,06	283,54	3 328,52	108,36	36,12	106,81	271,62	196,85	807
808	43 398,49	3 616,54	283,89	3 332,65	108,49	36,16	106,81	271,62	196,85	808
809	43 452,20	3 621,01	284,24	3 336,77	108,63	36,21	106,81	271,62	196,85	809
810	43 505,91	3 625,49	284,60	3 340,89	108,76	36,25	106,81	271,62	196,85	810
811	43 559,62	3 629,96	284,95	3 345,01	108,89	36,29	106,81	271,62	196,85	811
812	43 613,33	3 634,44	285,30	3 349,14	109,03	36,34	106,81	271,62	196,85	812
813	43 667,04	3 638,92	285,65	3 353,27	109,16	36,38	106,81	271,62	196,85	813
814	43 720,75	3 643,39	286,00	3 357,39	109,30	36,43	106,81	271,62	196,85	814
815	43 774,47	3 647,87	286,35	3 361,52	109,43	36,47	106,81	271,62	196,85	815
816	43 828,18	3 652,34	286,70	3 365,64	109,57	36,52	106,81	271,62	196,85	816
817	43 881,89	3 656,82	287,06	3 369,76	109,70	36,56	106,81	271,62	196,85	817
818	43 935,60	3 661,30	287,41	3 373,89	109,83	36,61	106,81	271,62	196,85	818
819	43 989,31	3 665,77	287,76	3 378,01	109,97	36,65	106,81	271,62	196,85	819
820	44 043,02	3 670,25	288,11	3 382,14	110,10	36,70	106,81	271,62	196,85	820

1 - La catégorie C

La plus basse. Celle qui regroupe le plus d'agents aussi.

Nous ne parlerons pas de la catégorie D qui a bel et bien disparu, la catégorie C est donc comme sa suite logique.

Elle a connu beaucoup de modifications en 40 ans. Les plus importantes sont celles intervenues en 1970 qui ont organisé des carrières type pour tous les corps de cette catégorie, celle des années 89 et 91 remplaçant les groupes de rémunération, celles qui se sont conclues en août 96 touchant l'ensemble de la Fonction publique, consécutives aux fameux «accords Durafour». Renaud Dutreil instaure en 2005 la fusion des échelles 2 et 3 et la suppression du 11ème échelon. Enfin, depuis novembre 2006, en application du volet statutaire de l'accord minoritaire du 25 janvier 2006, signé par trois organisations syndicales et Christian Jacob, ministre de la Fonction publique, la catégorie C est désormais organisée en corps unique (dénommé adjoint) à 4 grades, outre les échelles 3, 4 et 5 une échelle 6 remplace le nouvel espace indiciaire et l'espace indiciaire supplémentaire.

Pour plus de clarté et afin d'avoir une vue d'ensemble, on se reportera utilement aux 2 tableaux concernant cette catégorie qui se trouvent pages 14 et 15. Ils permettent de se faire une idée plus détaillée pour l'ensemble des situations existantes au Ministère de la Culture.

Nous nous attardons, ici, sur l'exemple de carrière des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage, de 2ème, 3ème et 4ème grade.

Les modalités de recrutement et d'avancement des adjoints techniques de 1ère classe sont les suivantes :

Les adjoints techniques de 1ère classe sont recrutés

- par la voie du concours
 - le concours externe (sans condition de diplômes) pour un tiers des postes,
 - le concours interne pour les fonctionnaires et agents non titulaires de l'Etat, ayant un an d'an-

cienneté, pour deux tiers des postes.

- par la voie de la nomination au choix parmi les fonctionnaires d'Etat justifiant de 10 ans de services publics, dans la limite du 5ème des nominations prononcées au titre des concours.

L'avancement pour le grade d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage principal de 2ème classe s'effectue par un tableau d'avancement parmi les adjoints techniques de 1ère classe, ayant atteint le 6ème échelon. Pour le grade d'adjoint technique principal de 1ère classe, les adjoints techniques principaux de 2ème classe sont nommés au choix parmi ceux ayant deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon.

Le nombre maximum d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1ère classe pouvant être promu au grade d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage principal de 2ème classe et le nombre maximum d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage principal de 2ème classe pouvant être promu au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe sont déterminés, en référence au décret n°2005-090 du 1er septembre 2005, relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement. Ce taux, le ratio promu/promouvables, est fixé par une décision du ministère de la Culture.

Par ailleurs, ce nombre maximum d'avancement de grade (ratio promu/promouvables) est appliqué pour l'ensemble des corps du ministère de la Culture, il est propre à chaque corps et peut être révisable. La CGT-Culture a oeuvré afin de modifier, pour une période transitoire de 5 ans, les modalités de carrière de la catégorie C, de la catégorie B et de la catégorie A de la filière accueil, surveillance et magasinage, afin d'assurer de meilleurs déroulements de carrière pour les agents. La CGT-Culture procède

actuellement de même pour la filière administrative.

2 - La catégorie B

Il existe de nombreux corps de catégorie B aussi nous vous citerons uniquement ceux que l'on rencontre au Ministère de la Culture, il s'agit des secrétaires administratifs, des techniciens des métiers d'art, des secrétaires de documentation, des techniciens de recherche, des bibliothécaires adjoints et des techniciens des services culturels.

Afin de ne pas compliquer à l'excès, nous avons choisi de prendre un exemple de carrière le plus explicite possible : secrétaire de documentation. (voir également pages 16, 17 et 18 les tableaux synthétiques des déroulements de carrière).

Par ailleurs, que ce soit en termes de déroulement de carrière, d'indices ou de salaires, toutes les données exposées ci-après sont entièrement valables pour l'ensemble des corps de catégorie B du ministère de la Culture.

Les modalités de recrutement et d'avancement des secrétaires de documentation (et des secrétaires administratifs) sont les suivantes:

pour le 1er grade :

- a) concours externe (bac ou équivalent). De 40 à 60% des postes à pourvoir.
- b) Cconcours interne (4 années d'ancienneté). De 40 à 60% des postes à pourvoir.
- d) Au choix, toutes les 5 nominations, parmi les fonctionnaires de catégorie C comptant 9 années d'ancienneté dont 5 au ministère de la Culture.

Pour le grade de «classe supérieure» :

Uniquement au choix, parmi les fonctionnaires ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale (ou 1er grade) depuis au moins 2 ans (1 an pour les techniciens de recherche) et qui justifient de 5 ans de services publics dans un corps ou un emploi de catégorie B.

Pour le grade de «classe exceptionnelle» :

Par voie de concours ou examen professionnel ouvert au fonctionnaires de classe normale ayant au moins atteint le 7ème échelon (1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon pour

les techniciens de recherche) et aux fonctionnaires de classe supérieure. Pour un tiers des postes, au choix parmi les titulaires de la classe supérieure ayant atteint le 4^{ème} échelon de leur grade.

3 - Le classement indiciaire intermédiaire (CII) :

Issu du plan Durafour (1990-96), cet espace indiciaire est réservé à quelques corps classés entre la catégorie A et la catégorie B. Comme la CGT le prévoyait – seule organisation à ne pas avoir signé les accords du même nom –, ce dispositif a fait long feu. Aujourd'hui, un seul corps existe en CII au ministère : celui des bibliothécaires adjoints spécialisés.

4 - La catégorie A

Pour s'en tenir au Ministère de la Culture, il s'agit de celle des chargés d'études documentaires, des conservateurs, des ingénieurs de recherche, des attachés, des chefs des travaux d'art, des ingénieurs des services culturels, des administrateurs civils, etc...

Les carrières ne débutent pas forcément à la même hauteur : un attaché (cf. tableau page 19) débute à l'indice brut 379, soit un indice majoré 349 (traitement brut de 1569,90 €), alors qu'un administrateur civil débute à l'indice brut 528, soit un indice majoré 452 (traitement brut de 2033,23 €).

Les fins de carrière sont également totalement disparates. Si les attachés, toujours eux, culminent à l'indice brut 966, soit un indice majoré 783 (traitement brut de 3522,16 €). Certains, une faible minorité, débouchent sur les rémunérations dites hors-échelle ou échelle-lettres.

Sans entrer dans les détails, signalons que globalement, elles sont formées de 7 groupes (de A à G, dans l'ordre croissant) et que les 5 premiers sont composés de chevrons. Les groupes F et G sont d'ailleurs très peu représentés dans toute la Fonction Publique et pas du tout au Ministère. Afin de fournir un ordre de grandeur, précisons qu'un sous directeur au groupe A- chevron 1 perçoit environ un traitement brut mensuel de 3962,99 € et qu'un conservateur général en fin de carrière, groupe C- chevron 3, perçoit environ un traite-

ment brut mensuel de 5236,01 €.

Comme précédemment pour la catégorie B, voici un exemple de carrière de catégorie A, celle des attachés du Ministère de la Culture, (voir le tableau synthétique de déroulement de carrière page 19). Compte tenu de ce que nous expliquons juste avant, il est aisé de comprendre qu'il s'agit d'un profil que l'on rencontre assez souvent.

Christian Jacob, ministre de la Fonction publique a présenté lors d'un communiqué de presse du 18 septembre 2006 des mesures de revalorisation des carrières des agents des catégories A, contenues dans les accords du 25 janvier 2006, et une réforme des IRA (instituts régionaux d'administration). Il souhaite développer une harmonisation des statuts de cadre A entre les fonctions publiques par la mise en place du statut type des attachés et la fusion des corps entre attachés de centrale et services déconcentrés. Le ministère de la Culture a examiné lors d'un comité technique paritaire ministériel le projet de décret de fusion des corps des attachés de centrale et des services déconcentrés, mais celui-ci n'est pas encore publié au Journal Officiel. Le calendrier probable de la mise en œuvre progressive du nouveau statut s'effectuera lorsque la réforme de la scolarité des IRA sera applicable à la promotion des élèves attachés entrant en formation au 1^{er} septembre 2007. Les décrets relatifs aux statuts des attachés des différents ministères seront prêts au plus tard pour la prochaine sortie des IRA. Nous empruntons ici les dispositions figurant dans le décret n°2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues, décret référence du dispositif Jacob d'amélioration de la carrière des attachés.

Recrutement et avancement :

Pour le 1^{er} grade :

- A titre principal, par les instituts régionaux d'administration (IRA).

- A titre complémentaire, par la voie de concours :

- externe, il faut justifier d'un diplôme requis pour l'entrée à l'ENA.

- interne, ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales ayant au moins 4 ans de services publics, pour un minimum d'un tiers des postes à pourvoir par concours.

- un troisième concours, réservé aux candidats qui justifient de l'exercice durant au moins 5 années au total d'un ou plusieurs des mandats ou d'une ou plusieurs des activités définies au 3^o de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984, le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 20% du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours.

- Troisième voie de recrutement des attachés, par la promotion au choix, parmi les fonctionnaires de catégorie B, justifiant de 9 ans de services publics, dont 5 ans au moins au Ministère, la proportion des nominations au choix est au minimum 1/5^{ème} et d'au maximum un tiers du nombre total des nominations.

Pour le grade principal

Le décret n°2005-1215 du 26 septembre 2005 prévoit la fusion des deux grades de principalat, il n'existera donc pour les attachés que deux grades : attaché et attaché principal. Peuvent être promus au grade d'attaché principal les attachés d'administration, inscrits sur un tableau annuel d'avancement établi à l'issue d'une sélection par voie d'examen professionnel. Peuvent se présenter à l'examen professionnel, les attachés qui ont accompli au moins 3 ans de services effectifs dans le corps ou dans un autre corps de catégorie A et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon du grade d'attaché.

Peuvent également être promus au grade d'attaché principal, par nomination au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les attachés qui justifient d'au moins 7 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et d'au moins un an d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon du grade d'attaché.

Le nombre maximum d'attachés pouvant être promus chaque année au grade d'attaché principal est déterminé par le ratio promu/promouvables, fixé par le ministère.

Les évolutions salariales depuis 1986

Année	Date	Ampleur	Points uniformes	Observations
1986	1er janvier		2	Attribution de 2 points uniformes
1988	1er octobre		2	Attribution de 2 points uniformes
1989	1er février		1	Attribution d'1 point uniforme
1990	1er janvier (1)	0,50%	1	Attribution d'1 point uniforme, relèvement rétroactif décidé en avril 1990
	1er avril	1,20%		
	1er décembre	1,30%	3	Attribution de points pour les agents rémunérés au minimum de traitement au 1er décembre 1990
1991	1er août	0,50%	2	Années couvertes par accord salarial
	1er novembre	1,00%		Relèvement rétroactif décidé en novembre 1991
1992	1er février	1,30%		
	1er octobre	1,40%		
1993	1er février	1,70%		Année couverte par 2 accords salariaux
1994	1er janvier (1)	0,70%		Années couvertes par l'accord salarial du 9 novembre 1993
	1er août (1)	0,50%		
	1er décembre (1)	1,10%		
1995	1er mars	1,20%		
	1er novembre	1,40%		
1997	1er mars	0,50%		
	1er octobre	0,50%		
1998	1er avril	0,80%		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1er juillet		1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et de 1 point jusqu'à l'IM412(2)
	1er novembre	0,50%		
1999	1er avril	0,50%	1	Attribution d'1 point uniforme
	1er juillet		1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374(2)
	1er décembre	0,80%	1	Attribution d'1 point uniforme
2000(3)	1er décembre	0,50%		
2001(3)	1er mai	0,50%	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350.
	1er juillet		1 à 3	Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263.
	1er novembre	0,70%		
2002(3)	1er mars	0,60%		
	1er décembre	0,70%		
2004(3)	1er janvier	0,50%	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 points à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
2005(3)	1er février	0,50%		
	1er juillet	0,50%(4)		
	1er novembre	0,80%(4)	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274.
2006(5)	1er juillet	0,50%		
	1er novembre		1	Attribution d'1 point uniforme, application des mesures Jacob (voir grilles cat C et B)
2007(5)	1er février	0,50%		

(1) Sauf pour les indices majorés ≤ 275 : + 1% au 1/1/94, + 0,5% au 1/8/94, + 0,8% au 1/12/94.

(2) Valeur des indices majorés à la signature de l'accord.

(3) Décisions unilatérales du gouvernement

(4) Dont 0,5% au 1/07 et 0,3% au 1/11 obtenus par la mobilisation des personnels

(5) Accord statutaire et social du 25/01/2006, accord qui couvre sur 3 ans et dont la CGT n'est pas signataire. Voir pages suivantes l'argumentaire relatif au pouvoir d'achat.

Temps partiel et traitement

Le traitement, l'indemnité de résidence, les primes et les indemnités de toute nature, afférents au grade et à l'échelon de l'agent auquel il est parvenu, sont versés au prorata des durées effectives de service (50%, 60%, 70%). Toutefois, pour les services à 80%, la rémunération est égale à 6/7ème (85,7%) et pour les services à 90% à 32/35ème (91,4%). Le supplément familial ne peut lui être inférieur au montant minimum servi aux agents à temps plein ayant le même nombre d'enfants.

Quotité de service à temps partiel	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Quotité de traitement correspondante	50 %	60 %	70 %	6/7ème soit 85,7%	32/35ème soit 91,4%

Les salaires :

Nous l'avons dit maintes fois. Nous le confirmons : les personnels de la Fonction publique subissent, depuis des années, un recul très significatif de leur pouvoir d'achat.

Quel outil pour mesurer le pouvoir d'achat ?

Cela fait un bout de temps que cette question fait l'objet d'âpres discussions, en particulier lors des négociations salariales.

Les gouvernements et ministres successifs, pour justifier leurs politiques d'austérité en matière de traitements, ont mis en place des instruments parfaitement contestables comme, par exemple, la rémunération moyenne des personnes présentes (RMPP) ou le salaire moyen par tête (SMT).

Le problème, c'est que ces 2 indicateurs intègrent dans leur calcul aussi bien les gains d'échelons, que les promotions ou encore les réformes statutaires.

Bref, s'en servir pour mesurer le pouvoir d'achat des agents, c'est, d'une part, inventer un fonctionnaire moyen qui n'existe pas et, d'autre part, faire de la carrière un élément des mesures salariales générales, c'est-à-dire, au bout du compte, nier le principe même de carrière.

C'est pourquoi, pour la CGT, le seul outil rigoureux et objectif qui soit à même de mesurer le pouvoir d'achat des personnels et son évolution demeure le point d'indice.

Où en est-on ?

C'est à partir du 1er janvier 1983 que les employeurs publics ont décidé qu'il fallait désindexer la valeur du point par rapport à l'inflation.

Si les positions défendues par la CGT (et quelques autres...), et les luttes des personnels ont permis globalement de limiter la casse, le pouvoir d'achat du point d'indice a néanmoins connu une très forte érosion.

Ainsi, du 1er janvier 1983 au 30 juin 2006 (dernier indice connu des prix à la consommation) la perte de pouvoir d'achat de la valeur du point s'établit-elle à 14,2%.

La grille indiciaire :

Elle aussi, depuis des années, est mise à mal par des mesures qui réduisent son amplitude et la tirent vers le bas.

Quelques constats :

Sur la réduction d'amplitude :

En 1986, l'amplitude entre le minimum Fonction publique et le sommet de la grille indiciaire (hors échelles – lettres) était de 3,74. Elle est aujourd'hui de 2,94.

En 1983, le rapport entre le traitement servi au premier échelon de l'échelle 4 et le dernier était de 1,26. Il est de 1,23 aujourd'hui.

Pour le premier grade de la B type, ce rapport était de 1,58 pour 1,51 aujourd'hui et, pour le premier grade de la A, les valeurs sont passées de 1,88 à 1,84.

Sur « l'abaissement » :

En 1986, le traitement correspondant au premier échelon de l'échelle 4 était supérieur au SMIC de 14,72 %. Il ne l'est plus à présent que de 0,05 % !

Toujours en 1986, le premier échelon du premier grade de la catégorie B était supérieur de 23,92% au SMIC. Il ne l'est plus que de 4 %.

Enfin, le premier échelon du premier grade de la catégorie A était supérieur de 63,13 % au SMIC.

L'écart n'est plus que de 24,80 % à présent.

Autrement dit, même en incluant toutes les réformes dont on nous a abondamment vanté les mérites, la grille indiciaire n'a cessé d'être mise à mal depuis le début des années 80.

Les non réponses du Ministre :

Dans son courrier aux agents (envoyé avec la feuille de paie du mois de juin), le Ministre fait miroiter les supposés aspects positifs du volet statutaire de l'accord du 25 janvier.

Or, en vérité, les mesures annoncées n'apportent pas d'amélioration en matière de pouvoir d'achat pas davantage qu'en matière de grille indiciaire.

- **Pour la catégorie C**, la revalorisation de 18 euros annoncée en bas de grille est un leurre puisque, avec l'augmentation du SMIC au 1er juillet, le salaire minimum de la Fonction publique ne sera supérieur à ce dernier que de 4,5 euros !. Les « 100 euros » supplémentaires en haut de la grille ne concernent qu'une minorité de situations et ne sont obtenus, en tout état de cause, que par un rallongement de la durée de carrière de 4 ans.
- **Le doublement des promotions de C en B et de B en A** risque de se réduire à la portion congrue en période de suppressions d'emplois.
- **De l'aveu même du Directeur général de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP)**, les indemnités de sommet de corps ne concerneront que 35.000 agents.

Les principales revendications de la CGT :

Augmentation de la valeur du point d'au moins 5 %.

Passage immédiat du minimum fonction publique à 1.500 euros bruts.

Amplitude de la grille de 1 à 5.

Entre le début et la fin de carrière (dès lors que celle-ci est complète) garantie d'un doublement de traitement.

Véritable refonte globale de la grille indiciaire...

C'est parfaitement possible....

- En 2005, les actionnaires des sociétés du CAC 40 ont touché 8 milliards d'euros supplémentaires de dividendes par rapport à 2004.
- Les dépenses induites ne représentent plus en 2005 que 7,6 % du PIB contre 8,1 % en 1999. Ces 0,5 % du PIB correspondent à la même somme rondelette de 8 milliards d'euros.

CQFD : ces 16 milliards d'euros représentent environ 12 % de la masse salariale de tous les agents des 3 versants de la Fonction publique.

..... Et c'est très positif

- Année après année, le constat est le même : le principal vecteur de la croissance, c'est la consommation des ménages. Actuellement, celle-ci s'effectue au détriment de l'épargne. Il faut donc relancer le pouvoir d'achat par l'augmentation des salaires.
- L'augmentation de la valeur du point de 5 % rapporterait –hors retraite – entre 450 et 500 millions d'euros à la sécurité sociale, c'est-à-dire par exemple, plus que le forfait non remboursable de 1 euro par consultation.

Tableau des principaux grades de catégorie C du ministère de la Culture

Ce tableau tient compte de l'application des mesures Jacob. Pour plus de clarté, nous y faisons figurer les appellations antérieures, ce qui permettra aux agents concernés de se familiariser avec leur nouvelle appellation.

Echelle III à compter du 1 ^{er} novembre 2006	Echelle III avant le 1 ^{er} novembre 2006	Echelle IV à compter du 1 ^{er} novembre 2006	Echelle IV avant le 1 ^{er} novembre 2006	Echelle V à compter du 1 ^{er} novembre 2006	Echelle V avant le 1 ^{er} novembre 2006	Echelle VI à compter du 1 ^{er} novembre 2006	Nouvelle espace indiciaire avant le 1 ^{er} novembre 2006
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	agent administratif	Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	Adjoint administratif	Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe
	Préposé téléphoniste		Préposé téléphoniste principal		Inspecteur des services intérieurs et de matériel du 2 ^{ème} classe		Inspecteur des services intérieurs et de matériel du 1 ^{ère} classe
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	Ouvrier professionnel	Adjoint technique 1 ^{ère} classe	Ouvrier professionnel Principal	Adjoint technique 2 ^{ème} classe	Maître ouvrier	Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	Maître ouvrier principal
	Conducteur 1 ^{ère} catégorie		Conducteur hors catégorie		Chef de garage		Chef de garage principal
Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 2 ^{ème} classe	Agent des services techniques	Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage 1 ^{ère} classe	Inspecteur des services intérieurs et de matériel du 2 ^{ème} classe	Adjoint technique principal d'accueil, de surveillance et de magasinage 2 ^{ème} classe	Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1 ^{ère} classe	Adjoint technique principal d'accueil, de surveillance et de magasinage 1 ^{ère} classe	Adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage principal
	Agent technique d'accueil, de surveillance et de magasinage		Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 2 ^{ème} classe		Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1 ^{ère} classe		Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage principal
Magasinier de 2 ^{ème} classe (1)	Magasinier spécialisé	Magasinier de 1 ^{ère} classe	Magasinier spécialisé hors-classe	Magasinier principal 2 ^{ème} classe	Magasinier en chef	Magasinier principal 1 ^{ère} classe	Magasinier en chef principal

(1) corps qui relève de l'Education nationale mais que l'on retrouve à la Bibliothèque nationale.

Totalité des carrières types correspondant à la catégorie C de la Fonction Publique

Les gr □

Il serait difficile ici, par manque de place, de présenter un comparatif (tel celui qui se trouve sur la page suivante concernant la catégorie B). Nous vous invitons à vous reporter à nos différentes expressions sur le sujet. Dans les grandes lignes, après la fusion des échelles II et III et le passage à 10 échelons pour les échelles III, IV et V (mesures Dutreil). C'est un retour à 11 échelons de l'échelle V, le Nouvel espace indiciaire (NEI) devient l'échelle VI et passe de 3 échelons pour toutes les carrières (sauf maîtres ouvriers principaux) à 7 échelons et de 6 échelons à 8 échelons pour maître ouvrier principaux, le 8ème s'appelant «spécial».

De plus, il n'y a plus de changement de corps entre les échelles IV et V, c'est-à-dire que les nouveaux corps, (adjoint administratif, adjoint technique et adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage) sont constitués de 4 grades.

Echelon	Durée Moyenne	Echelle III		Echelle IV		Echelle V		Echelle VI					
		Indice Majoré (IM)	Traitement net mensuel euros	Indice Majoré (IM)	Traitement net mensuel euros	Indice Majoré (IM)	Traitement net mensuel euros	Toutes carrières sauf adjoint technique principal		Adjoint technique principal seulement			
								Durée moyenne	Indice Majoré (IM)	Traitement net mensuel euros	Durée moyenne	Indice Majoré (IM)	Traitement net mensuel euros
1er	1 an	281	1 099	283	1 107	285	1 114	324	1 267	324	1 267	324	1 267
2ème	2 ans	283	1 107	285	1 114	291	1 138	335	1 310	335	1 310	335	1 310
3ème	2 ans	287	1 122	291	1 138	298	1 165	346	1 353	346	1 353	346	1 353
4ème	3 ans	291	1 138	298	1 165	307	1 200	359	1 404	359	1 404	359	1 404
5ème	3 ans	296	1 157	306	1 196	317	1 239	375	1 466	375	1 466	375	1 466
6ème	3 ans	303	1 185	316	1 236	325	1 271	394	1 541	394	1 541	394	1 541
7ème	4 ans	309	1 208	324	1 267	337	1 318	416	1 627	416	1 627	416	1 627
8ème	4 ans	316	1 236	335	1 310	349	1 365					430	1 681
9ème	4 ans	325	1 271	345	1 349	360	1 408						
10ème	4 ans	338	1 322	352	1 376	379	1 482						
11ème	/	355	1 388	368	1 439	392	1 533						

Ces chiffres sont donnés à titre indicatif. Ils ne tiennent compte ni du remboursement transport-Paris, ni de la contribution solidarité, ni des compléments et suppléments familiaux, ni aucune prime. En outre, ceux qui cotisent à la MGEN doivent la rajouter au salaire net à payer figurant sur la feuille de paye pour retrouver les sommes figurant sur ce tableau. Pour trouver les salaires nets en province, retirer environ 2%.

Faute de place et pour des raisons de lisibilité nous ne pouvons pas adjoindre à ce tableau les conditions de promotions comme cela est fait pour les catégories B et A.

Catégorie B

1 ^{er} grade	2 ^{ème} grade	3 ^{ème} grade
Classe normale	Classe supérieure	Classe exceptionnelle
Secrétaire administratif	Secrétaire administratif	Secrétaire administratif
Secrétaire de documentation	Secrétaire de documentation	Secrétaire de documentation
Technicien d'art	Technicien d'art	Technicien d'art
Technicien des services culturels	Technicien des services culturels	Technicien des services culturels
Technicien de recherche (1)	Technicien de recherche(1)	Technicien de recherche (1)
Assistants des bibliothèques	Assistants des bibliothèques	Assistants des bibliothèques

(1) voir page 18 : suite aux mesures Jacob, la grille indiciaire de la catégorie «B type» est la même que celle des techniciens de recherche. Par contre, les conditions d'ancienneté pour être promu ne sont pas les mêmes ainsi que la durée des échelons. Le déroulement de carrière des techniciens de recherche est plus rapide (25 ans pour la classe normale au lieu de 28).

Page 17, la grille tient compte de l'application des mesures Jacob et de l'attribution d'1 point uniforme à la date du 1er novembre 2006. Le tableau ci-dessous vous renseigne sur les gains apportés par la «revalorisation de la catégorie B».

Les chiffres sont donnés à titre indicatif. Ils ne tiennent compte ni du remboursement transport-Paris, ni de la contribution solidarité, ni des compléments et suppléments familiaux, ni aucune prime. En outre, ceux qui cotisent à la MGEN doivent la rajouter au salaire net à payer figurant sur la feuille de paye pour retrouver les sommes figurant sur ce tableau. Pour trouver les salaires nets en province, retirer environ 2%.

	Echelon	Avant mesures Jacob	Application des mesures Jacob au 1er novembre 2006	Gain		
Au delà, les mesures Jacob n'ont pas d'effet, il en est de même pour les échelons du 1er grade indiqués par un « * ». La variation n'est que la conséquence de l'attribution d'un point uniforme						
2ème grade	2	367	1434,97	370	1 446,70	11,73
	1	351	1372,41	362	1 415,42	43,01
1er grade	13*	462	1806,42	463	1 810,33	3,91
	12*	438	1712,58	439	1 716,49	3,91
	11*	417	1630,47	418	1 634,38	3,91
	10*	394	1540,54	395	1 544,45	3,91
	9	377	1474,07	384	1 501,44	27,37
	8	360	1407,60	370	1 446,70	39,10
	7	349	1364,59	362	1 415,42	50,83
	6	335	1309,85	352	1 376,32	66,47
	5	324	1266,84	339	1 325,49	58,65
	4	317	1239,47	325	1 270,75	31,28
	3	306	1196,46	319	1 247,29	50,83
2	298	1165,18	303	1 184,73	19,55	
1	290	1133,90	297	1 161,27	27,37	

Tableaux de déroulements de carrières

Catégorie B dite «B type» : secrétaire de documentation, secrétaire aministratif, technicien d'art etc.

Grade	Echelon	Durée moyenne		Indices majorés	Traitements
		Par échelon	Cumulée	Indice maxi	Euros
3ème grade	7	/	26 ans	514	2 009,74
	6	4 ans	22 ans	490	1 915,90
	5	3 ans	19 ans	467	1 825,97
	4	3 ans	16 ans	445	1 739,95
	3	2 ans ½	13 ans ½	421	1 646,11
	2	2 ans ½	11 ans	397	1 552,27
	1	2 ans	9 ans	377	1 474,07
2ème grade	8	/	29 ans	489	1 911,99
	7	4 ans	25 ans	465	1 818,15
	6	3 ans	22 ans	443	1 732,13
	5	3 ans	19 ans	420	1 642,20
	4	2 ans ½	16 ans ½	405	1 583,55
	3	2 ans	14 ans ½	384	1 501,44
	2	2 ans	12 ans ½	370	1 446,70
	1	1 an ½	11 ans	362	1 415,42
1er grade	13	/	28 ans	463	1 810,33
	12	4 ans	24 ans	439	1 716,49
	11	3 ans	21 ans	418	1 634,38
	10	3 ans	18 ans	395	1 544,45
	9	3 ans	15 ans	384	1 501,44
	8	3 ans	12 ans	370	1 446,70
	7	3 ans	9 ans	362	1 415,42
	6	2 ans	7 ans	352	1 376,32
	5	1 an ½	5 ans ½	339	1 325,49
	4	1 an ½	4 ans	325	1 270,75
	3	1 an ½	2 ans ½	319	1 247,29
	2	1 an ½	1 an	303	1 184,73
	1	1 an		297	1 161,27

Passage au choix à partir du 4ème échelon ou après examen professionnel pour tous

Examen professionnel à partir du 7ème échelon

Passage uniquement au choix, 2 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon et 5 ans ancienneté dans la catégorie B

Indice mini

Tableaux de déroulements de carrières

Catégorie B : technicien de recherche

Grade	Echelon	Durée moyenne		Indices majorés	Traitements
		Par échelon	Cumulée	Indice maxi	Euros
3ème grade	7	/	26 ans	514	2 009,74
	6	4 ans	22 ans	490	1 915,90
	5	3 ans	19 ans	467	1 825,97
	4	3 ans	16 ans	445	1 739,95
	3	2 ans ½	13 ans ½	421	1 646,11
	2	2 ans ½	11 ans	397	1 552,27
	1	2 ans	9 ans	377	1 474,07
2ème grade	8	/	27 ans ½	489	1 911,99
	7	4 ans	23 ans ½	465	1 818,15
	6	3 ans	20 ans ½	443	1 732,13
	5	3 ans	17 ans ½	420	1 642,20
	4	2 ans ½	15 ans	405	1 583,55
	3	2 ans	13 ans	384	1 501,44
	2	2 ans	11 ans	370	1 446,70
	1	1 an ½		362	1 415,42
1er grade	13	/	25 ans	463	1 810,33
	12	4 ans	21 ans	439	1 716,49
	11	3 ans	18 ans	418	1 634,38
	10	2 ans	16 ans	395	1 544,45
	9	2 ans	14 ans	384	1 501,44
	8	2 ans	12 ans	370	1 446,70
	7	2 ans	10 ans	362	1 415,42
	6	2 ans	8 ans	352	1 376,32
	5	2 ans	6 ans	339	1 325,49
	4	2 ans	4 ans	325	1 270,75
	3	1 an ½	2 ans ½	319	1 247,29
	2	1 an ½	1 an	303	1 184,73
	1	1 an		297	1 161,27

Indice mini

Passage au choix à partir du 4ème échelon ou après examen professionnel pour tous

Examen professionnel 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon

Passage uniquement au choix, 1 an d'ancienneté dans le 7ème échelon et 5 ans d'ancienneté dans la catégorie B

Tableaux de déroulements de carrières

Catégorie A : attaché

Cette grille tient compte de la fusion des deux grades de principalat qui devrait être effective en fin d'année 2006.

Grade	Echelon	Durée moyenne		Indices majorés	Traitements
		Par échelon	Cumulée		euros
Attaché Principal	10	/	26 ans	783	3 061,53
	9	3 ans	23 ans	746	2 916,86
	8	2 ans 1/2	20 ans 1/2	706	2 760,46
	7	2 ans 1/2	18 ans	673	2 631,43
	6	2 ans	16 ans	626	2 447,66
	5	2 ans	14 ans	590	2 306,90
	4	2 ans	12 ans	551	2 154,41
	3	2 ans	10 ans	517	2 021,47
	2	2 ans	8 ans	483	1 888,53
	1	1 an	7 ans	434	1 696,94
Attaché	12	/	26 ans 1/2	658	2 572,78
	11	4 ans	22 ans 1/2	626	2 447,66
	10	3 ans	19 ans 1/2	584	2 283,44
	9	3 ans	16 ans 1/2	545	2 130,95
	8	3 ans	13 ans 1/2	524	2 048,84
	7	3 ans	10 ans 1/2	496	1 939,36
	6	2 ans 1/2	8 ans	461	1 802,51
	5	2 ans	6 ans	431	1 685,21
	4	2 ans	4 ans	408	1 595,28
	3	2 ans	2 ans	389	1 520,99
	2	1 an	1 an	376	1 470,16
	1	1 an		349	1 364,59
	Stage	1 an		320	1 251,20

Passage au choix, 1 an d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon et 7 ans d'ancienneté dans la catégorie A

Passage après examen professionnel, 1 an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon et 3 ans d'ancienneté dans la catégorie A

1 - Caissier Confirmé / G1N2

La feuille de paye de non-titulaire que nous avons choisie cette année est celle d'un contractuel du Centre des Monuments Nationaux.

Comme le Centre Pompidou, comme l'Institut National de Recherches en Archéologie Préventive (INRAP) et quelques autres, le CMN fait partie des établissements publics dits «dérégulés». Il faut entendre par là que, compte-tenu de la nature particulière des missions qui leurs sont dévolues, ces établissements ont comme emploi normatif sur leurs besoins permanents, le contractuel à durée indéterminée en lieu et place du fonctionnaire.

En contre-partie, ces EPA offrent à leurs agents des conditions d'emploi (grille salariale, échelons, groupes et niveaux assimilables à des corps et à des grades...) inspirés de celles des titulaires, même si, au delà, il s'agit bien de 2 réalités largement distinctes. «caissier confirmé» est l'un des métiers / qualifications en vigueur au CMN. Cet emploi est classé dans le niveau 2 du groupe 1 (le CMN a 4 groupes de rémunération dont les 3 premiers sont composés de 2 niveaux).

2 - Maladie déplafonnée (la cotisation maladie)

Avec la CSG, pour les non-titulaires (comme pour tous les salariés du régime général), il ne demeure plus sur ce chapitre qu'une cotisation résiduelle de 0,75%. Il faut savoir que pour les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle, la part salariale est majorée d'une cotisation supplémentaire de 1,80 % depuis le 1er janvier 2006, soit au total 2,55%.

Là on n'est plus dans le résiduel !

3 - Sécurité sociale vieillesse plafonnée (la retraite)

Pour les non-titulaires de l'Etat (contractuels sur emploi comme contractuels sur crédits), elle est versée à ce qu'on appelle le régime général (les fonctionnaires, avec la pension civile, ont un régime spécial).

Cette cotisation est donc égale à 6,65% du salaire brut. Elle a été augmentée de 0,10% en 2004.

En outre, contrairement au fonctionnaire, la cotisation retraite de la sécurité sociale est plafonnée. C'est-à-dire que, à partir d'une certaine rémunération, la somme cotisée est bloquée (ainsi que la retraite éventuellement versée). Au 1er janvier 2006, le plafond était 2 589 € mensuels, il est réévalué tous les ans.

Plafond de la sécurité sociale 2006 (du 1er janvier au 31 décembre 2006)	
annuel	31 068 euros
trimestriel	7 767 euros
mensuel	2 589 euros
par quinzaine	1 295 euros
hebdomadaire	597 euros
journalier	143 euros
horaire (1)	19 euros

(1) pour une durée de travail inférieure à 5 heures par jour.

4 - Sécurité sociale vieillesse déplafonnée

Une cotisation salariale d'assurance vieillesse déplafonnée au taux de 0,10 % a été mise en place à partir du 1er juillet 2004 en remplacement de la cotisation veuvage.

En effet, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a supprimé le 1er juillet 2004, la cotisation d'assurance veuvage de 0,10 % à la charge des salariés. En contrepartie, elle a institué à compter de cette date une cotisation salariale d'assurance vieillesse assise sur la totalité du salaire, comme l'était la cotisation veuvage.

5 - Cotisation ouvrière tranche A IRCANTEC

Pour votre information «IRCANTEC» signifie : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques.

Ce régime réglementaire a été institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970.

C'est un régime obligatoire, c'est-à-dire qu'il s'applique à titre obligatoire à une catégorie d'employeurs juridiquement définie. Le régime regroupe les cadres et les non cadres. C'est un régime complémentaire de retraite par points, qui fonctionne selon le principe de la répartition.

En dessous du plafond de la sécurité sociale (donc moins de 2 589 € mensuels), on est dans la «tranche A» (1), soit une cotisation égale à 2,25% du salaire brut. Au-dessus, on est dans la tranche B, égale à 5,95% de la fraction du salaire brut qui excède ce plafond.

(1) Tranche A : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale fixé à 2 589 € du 1/01/2006 au 31/12/2006.

Tranche B de 1 à 4 plafonds de Sécurité Sociale (de 2 589 € à 10 356 €).

Tranche C : de 4 à 8 plafonds de Sécurité Sociale (de 10 356 € à 20 712 €)

Remarque générale

L'exemple que nous avons pris est celui d'un contractuel à durée indéterminée.

Cependant, tout ce qui concerne les diverses cotisations ou prestations est strictement valable pour les contractuels à durée déterminée sur emplois ou pour les contractuels rémunérés sur crédits. En revanche, bien évidemment, le système de rémunération et les types de contrats sont différents. Les CDD sur emplois sont, la plupart du temps (mais, ce n'est pas toujours vrai), classés dans une catégorie censée correspondre à leurs fonctions et à leurs diplômes. Il y a la 4ème catégorie (la moins bien payée), la 3ème, la 2ème, la 1ère et la hors catégorie (la mieux payée). Chacune de ces catégories est normalement pourvue de quelques échelons (de 3 à 7 selon les catégories) dont la durée moyenne est de 2 ans (cela dit, attention, contrairement aux titulaires, le passage d'échelon n'est pas automatique). Les agents non-titulaires rémunérés sur crédits relèvent d'une logique salariale très dissemblable. 2 points principaux méritent d'être relevés ici :

- Le contractuel sur crédit est payé à l'heure,
- Son salaire, le plus souvent, n'obéit pas à une logique d'indices.

La feuille de paye de titulaire

Centre des monuments nationaux

62 rue Saint Antoine
75186 Paris Cedex 04
SIRET 18004601300399
APE : 925C

Bulletin de Paye
Mois : SEPTEMBRE 2006

Emploi CAISSIER CONFIRME ①
Groupe/ Niveau G1N2
Echelon 03 indice majoré 331
Code salarié 00002566

Affectation ARC DE TRIOMPHE
URSSAF 75UO

**Exemple
de feuille de paye
de contractuel
à durée indéterminée**

Code	Libellé	Base	Taux salarié	Gains salarié	Retenues salarié	Taux patronal	Montant patronal
0665	TRAITEMENT DE BASE	1610,38	1,00	1610,38			
2194	INDEMNITE DE RESIDENCE			48,31			
3257	IND. TRV. DOMINICALE (1/12)			76,24			
5080	REMBOURSEMENT TRANSPORT C O			53,35			
60②	MALADIE DE PLAFONNÉE	1734,93	0,75		13,01	12,80	222,07
60④	VIEILLESSE PLAFONNÉE ③	1734,93	6,65		115,37	8,30	144,00
60④	VIEILLESSE DE PLAFONNÉE	1734,93	0,10		1,73	1,60	27,76
60④	CONTRIBUTION AUTONOMIE	1734,93				0,30	5,20
6080	ALLOCATION FAMILIALE	1734,93				5,40	93,69
6081	ACCIDENT DE TRAVAIL	1734,93				1,50	26,02
6085	FNAL	1734,93				0,10	1,73
6090	TRANSPORT	1734,93				2,60	45,11
68⑤	IRCANTEC TA	1734,93	2,25		39,04	3,38	58,64
72⑤	CONTRIBUTION DE SOLIDARITE	1565,78	1,00		15,66		
7372	CONTR. SOCIALE GENERALISEE	1682,88	2,40		40,39		
7374	CONTR. SOC. GEN. DEDUCTIBLE	1682,88	5,10		85,83		
7392	REMBOURS. DETTE SOCIALE	1682,88	0,50		8,41		
8430	TAXE SUR SALAIRE TOTALITE	1734,93				4,25	73,73
8432	TAXE SUR SALAIRE TR1	584,42				4,25	24,84
8434	TAXE SUR SALAIRE TR2	564,76				9,35	52,81

Concernant les rubriques : indemnité de résidence, remboursement transport, contribution solidarité, CSG et CRDS se reporter aux explications données pour la feuille de paye de titulaire (pages 4 à 6)

	TOTAL COTISATIONS				319,44		775,60

Nombre d'heures	151,67	Net imposable	1 464,29 •	Net à payer	1 468,84 •
-----------------	--------	---------------	------------	-------------	------------

Cumuls annuels					Congés payés		
Nombre d'heures	Brut	Cotisations salariales	Net imposable	Cotisations patronales	Droit	Pris	Solde
1 365,03	15 792,97	2 899,51	13 337,69	7 056,37	25,00	12,00	13,00

Veuillez conserver ce bulletin pour une durée indéterminée.

1 - Indication de l'emploi

Cette indication précise notamment le type d'emploi qu'occupe le salarié mais aussi sa classification. Ici il est fait référence à la classe 3 et au coefficient 00568. Il existe d'autres références comme : position, niveau, groupe, catégorie). Ce qui sert de point de repère pour calculer le salaire brut du salarié.

2 - Accord d'entreprise

La classification à laquelle il est fait référence ci-dessus est établie dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Sur la fiche de paye doit être indiquée la convention collective applicable, soit suivant le cas :

- intitulé de la convention collective nationale si application d'une seule convention collective nationale (avec éventuellement application d'accords locaux ou professionnels),
- intitulé de deux conventions collectives si application d'une convention collective nationale ainsi que d'une convention départementale ou locale,
- intitulé de la convention collective de base si application de plusieurs textes de niveaux différents (par exemple : application d'une convention collective nationale, local et d'un accord professionnel),
- mention des accords professionnels.

3 - Type de contrat

Sur cette fiche de paye cette mention permet d'en déduire que le salarié est sur contrat à durée indéterminée.

4 - Mode de règlement

Au-delà de 1500 euros le règlement doit se faire obligatoirement par chèque ou par virement.

5 - IRCANTEC

Comme il s'agit d'un salarié d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), il relève de ce régime obligatoire (voir explication au 4 de la page 20).

6 - Durée de validité du bulletin de paye.

Sans limite. En effet cette mention est obligatoire et a pour but d'inciter le salarié à conserver ses bulletins de paye. Une autre formule peut être employée : «Dans votre intérêt et pour

vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paye sans limitation de durée».

7 - Complément horaire conventionnel et majoration complément horaire conventionnel

A défaut d'un accord RTT, l'employeur est tenu de verser en compensation ce complément. En effet, si vous vous reportez à la case heures travaillées en bas cette fiche de paye vous pouvez constater que leur nombre (157 heures) va au-delà des 151,67 heures mensuelles norme RTT. Ici il s'agit d'une compensation financière. C'est aussi le cas dans le cadre du complément différentiel. Celui-ci est versé aux salariés rémunérés au SMIC pour compenser la réduction de leur temps de travail. Il s'ajoute au salaire de base calculé en fonction de la nouvelle durée du travail pour porter la rémunération à son niveau antérieur à la réduction du temps de travail. Le complément différentiel n'est pas, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, compris dans l'assiette des heures supplémentaires.

8 - Date du paiement du salaire

La remise du bulletin de paye doit être faite à la même date, cette remise fait présumer du paiement des sommes mentionnées au bulletin sans qu'il soit nécessaire de le faire signer par le salarié.

9 - Les cotisations patronales

Quand elles sont indiquées sur le bulletin de paye, elles doivent être mentionnées distinctement des cotisations salariales et détaillées risque par risque, l'indication du taux étant facultatif.

10 - Réduction des cotisations patronales sur les bas salaires

Non présent sur cette feuille de paye. Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de

sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales). Accessible à toutes les entreprises sans condition liée à la durée du travail et sans formalité, ce dispositif remplace la réduction dégressive sur les bas salaires et l'allègement 35 heures.

Sont concernés :

- Les entreprises assujetties à l'Unédic et soumises au régime général de la sécurité sociale (sauf les particuliers employeurs)
- Les employeurs relevant de régimes spéciaux de la sécurité sociale (marins, mines, clerks et employés de notaire),
- Les employeurs de salariés agricoles,
- Certains employeurs de salariés dont l'emploi ouvre droit aux allocations de chômage (entreprises nationales,...).

L'employeur bénéficie d'un allègement des cotisations patronales :

- maximal au niveau du SMIC horaire (26 % du salaire brut horaire),
- dégressif au-delà,
- nul à partir de 1,6 x SMIC horaire.

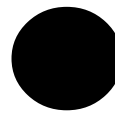
L'ensemble des exonérations de cotisations sociales s'élèvent à 20 Milliards d'euros. De plus, l'Etat qui décide de ces exonérations ne les compense qu'en partie. Ce qui, depuis plusieurs décennies, constitue un manque à gagner pour la Sécurité sociale.

11 - Salaire moyen en France et CAC 40

Le tableau ci-dessous vous présente l'évolution des salaires en France et du CAC 40 entre 1989 et 2004. Les actions des 40 plus grandes sociétés ont augmenté 3 fois plus que les salaires. Plus encore ! En novembre 2006, l'indice CAC a dépassé la barre des 5 400 points. Soit une progression d'environ 45% en deux ans. De quoi vous donner le vertige ! Ce qui prouve bien que la revendication d'un SMIC à 1 500€ brut n'est en rien déplacée !

	Salaire moyen Fonction publique	Salaire moyen privé	CAC 40
1989	1 389 €	1 261 €	1 600
2004	2 106 €	1 880 €	3 751
Progression	+ 51 %	+ 49 %	+ 134 %

REUNION DES MUSEES NATIONAUX
 RMN ETIENNE MARCEL
 0049 RUE ETIENNE MARCEL
 75039 PARIS CEDEX 01
 N° SIRET 69204158500021 APE 925C
 N° URSSAF PARIS 758080000248002511
 3 RUE FRANKLIN 93518 MONTREUIL CEDEX
 Site : RMN SAINT FIACRE



Réunion
des Musées
Nationaux

BULLETIN DE PAIE

Période de paie du 1/10/2006 au 31/10/2006

Matricule 0002021
 N° S.S. 1 67 08 92 126 039 39 ②
 Convention Accord d'entreprise
 Date d'entrée 27/05/1980
 Date Ancienneté 27/05/1980
 Recalculée
 Coefficient 00568
 Classe 3
 Qualification Comptable principal ①
 Affectation Service recettes
 Réglement VIREMENT du 31/10/2006 ④
 Sur le compte
 Contrat N° 04235 Du 27/05/1980 au ③

Exemple de feuille de paie du secteur privé

Rub	Libellé rubrique	Période Rétro.	Base	SALARIE		EMPLOYEUR		
				Taux	Montant	Taux	Montant	
16	* QUOTITE TRAVAILLEE/PAYEE			100,000				
1010	SALAIRE DE BASE		151,67	16,316	2474,65			
1015	CPLT.HOR.CONVENTION		5,33	16,316	86,96			
1020	MAJO.CPLT.HOR.CONVENTION		5,33	4,079	21,74			
9990	== BRUT ==				2583,35			
11005	MALADIE		2583,35	0,750	19,38-	12,800	330,66-	
11006	CONTRIB.SOLIDARITE AUTONOMIE		2583,35			0,300	7,75-	
11020	VIEILLESSE TR. A		2583,35	6,650	171,79-	8,300	214,42-	
11025	VIEILLESSE		2583,35	0,100	2,58-	1,600	41,34-	
11035	ALLOCATIONS FAMILIALES		2583,35			5,400	139,50-	
11040	FNAL TR. A		2583,35			0,100	2,58-	
11045	FNAL		2583,35			0,400	10,33-	
11055	ACCIDENT DU TRAVAIL		2583,35			1,710	44,18-	
11065	TRANSPORT		2583,35			2,600	67,17-	
13010	IRCANTEC TR. A ⑤		2583,35	2,250	58,13-	3,380	87,31-	
16060	PREVOYANCE TR. A		2583,35	0,495	12,79-	0,495	12,79-	
16510	MUTUELLE		2583,35	1,045	27,06-	1,045	27,05-	
17555	TAXE APPRENTISSAGE		2583,35			0,500	7,88-	
17605	TAXE FORMATION		2583,35			0,900	23,25-	
17615	TAXE FORMATION FP		2583,35			0,500	12,92-	
17625	TAXE FORMATION CIF		2583,35			0,200	5,17-	
17635	CONTRIB. DEVELOP. APPRENTIS		2583,35			0,180	4,65-	
17705	TAXE CONSTRUCTION		2583,35			0,450	11,63-	
17805	TAXE SUR PREVOYANCE		39,84			8,000	3,19-	
18020	FONDS DE SOLIDARITE		2291,62	1,000	22,92-			
18570	MONTANT TAXESS S/SALAIRES		137,02				137,02-	
18715	C.E BUDGET FONCTIONNEMENT		2583,35			0,200	5,17-	
18725	C.E BUDGET SOCIAL		2583,35			0,900	23,25-	
18810	CSG DEDUCTIBLE		2544,49	5,100	129,77-			
19900	== TOTAL COTISATIONS ==				444,42-		1219,21-	
19910	== NET IMPOSABLE ==				2138,93			
20500	CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE		2544,49	2,900	73,79-			
(à conserver sans limitation de durée) ⑥						2065,14		

	Brut fiscal	Brut SS	Base SS plafonnée	Net imposable	Heures travaillées		Acquis	Pris	Solde
Mois	2583,35	2583,35	2583,35	2138,93	157,00	Heures RCO			
Cumul	25833,50	25833,50	25833,50	21389,33	1570,00	Heures récup			
Evénements : dates et motifs maladie/congés/etc qui ont impacté cette paie						CP1 en cours	12,50		12,50
						CP2 N-1	30,00	19,00	11,50
						CP3 N-1			

Concernant les rubriques : CSG et CRDS se reporter aux explications données pour la feuille de paie de titulaire (pages 4 à 6)