

Égalité professionnelle

En 2019, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent, en moyenne, de 24 %. Plusieurs phénomènes cumulés expliquent cet écart (elles n'occupent pas les mêmes emplois, elles ne sont pas dans les mêmes filières que les hommes, or les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué). Ainsi, les femmes subissent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. De plus, les femmes accèdent moins souvent à des promotions (le fameux plafond de verre) et touchent globalement moins de primes.

Pour lutter contre toutes ces inégalités, de nombreuses lois ont vu le jour, mais elles restent peu, voire pas appliquées. Pourtant, gagner l'égalité salariale aurait des effets bénéfiques sur l'économie française. **La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards d'euros, par la hausse de l'accès aux postes qualifiés et du taux d'emploi des femmes qui augmenteraient d'autant la masse salariale.** Cela représenterait un sérieux coup de pouce pour la croissance et la lutte contre les inégalités.

En savoir plus : www.egalite-professionnelle.cgt.fr/



Fonction publique territoriale



lire ma fiche de paie



Le salaire, quèsaco ?

Le salaire, c'est l'expression de la valeur de la force de travail, c'est-à-dire la rémunération qui va permettre au travailleur de la reproduire. Le salaire, perçu chaque mois, permet de dégager plus ou moins de pouvoir d'achat. Mais pas seulement.

Il ne faut pas oublier le salaire indirect ou socialisé, c'est-à-dire la part du salaire versée immédiatement aux caisses de retraite, de Sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales, le chômage... Ce que l'on définit généralement comme les cotisations sociales. Le montant ainsi prélevé, à l'occasion du travail, est mutualisé et redistribué selon les besoins à ceux qui sont malades, accidentés, retraités... C'est ce qui caractérise **le système social français solidaire** par rapport aux autres pays. Nous bénéficions de l'un des meilleurs systèmes de santé et de retraite au monde.

Pourtant, cet équilibre est mis à mal avec la chasse « aux coûts » des financiers qui dictent leur loi de l'argent. Ainsi, **la politique d'exonérations de cotisations sociales**, à l'œuvre depuis plus de trente ans, assèche les caisses des finances publiques. Pire encore, cette politique **contribue également à tirer les salaires vers le bas** sans effet sur l'emploi et alors que les évolutions technologiques poussent à davantage de qualifications.

Évolution professionnelle

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel de l'agent. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...). Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification. Chaque fonctionnaire appartient à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté – ou de la valeur professionnelle suivant le statut particulier du corps. Le statut particulier peut aussi prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être restreint. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois par promotion interne ou en passant un concours (externe ou interne).

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti brut devrait être :

- Non diplômé : Smic – 2000 €;
- BEP-CAP : 1,2 fois le Smic – 2400 €;
- Bac (quel qu'il soit) : 1,4 fois le Smic – 2800 €;
- BTS-DUT (BAC + 2) : 1,6 fois le Smic – 3200 €;
- Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3) : 1,8 fois le Smic – 3600 €;
- Master (BAC + 5) : 2 fois le Smic – 4000 €;
- Doctorat (BAC + 8) : 2,3 fois le Smic – 4600 €.

LA CGT PROPOSE :

- une grille des classifications avec des références au niveau de l'Éducation nationale et ses diplômes;
- la garantie d'une progression minimale d'échelon ou de grade pour chaque agent;
- le doublement au minimum du salaire de base de chaque agent sur sa carrière;
- une hiérarchie maximum des salaires de 1 à 5;
- une classification transposable d'une entreprise à une autre.

Suis-je bien payé·e ?

Pour assurer l'attractivité de nos métiers, le salaire doit **correspondre au paiement de la qualification d'un individu dans un temps de travail donné et mesuré à partir d'un minimum pour la personne qui n'a pas de diplôme, ni de qualification reconnue**: le Smic.

Mais la réalité est tout autre. La logique de compétences basées sur une évaluation individuelle des performances des agents, et donc une individualisation des salaires, entraîne de plus en plus d'inégalités de rémunérations.

Au contraire, pour valoriser les diplômes et savoir-faire, qui progressent tout au long de la carrière professionnelle, **la CGT propose une grille indiciaire en fonction du (des) diplôme(s) ou titre(s) détenu(s) par l'agent démarrant à 2 000 euros bruts** (revendication montant du Smic de la CGT) pour un agent sans diplôme, ni expérience.

$$\begin{array}{l} \text{Calculer} \\ \text{le montant} \\ \text{du paiement} \\ \text{de mes qualifications} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Salaire de base} \\ - \text{le montant du SMIC} \\ = \text{le paiement des qualifications} \end{array}$$

www.cgtservicespublics.fr/



Le travail est une richesse

Des richesses nouvelles sont créées grâce au travail. En effet, la force du travail n'est pas une marchandise comme les autres puisque son usage permet de créer une valeur supérieure à la sienne. Par exemple, le pain se fabrique à partir de la farine, du pétrin et du four mais surtout grâce au travail humain.

Ainsi, le travail produit non seulement des richesses mais crée de la valeur ajoutée. Or, ces richesses créées par le travail sont de plus en plus captées par le capital, par le biais des dividendes mais aussi en charges d'intérêts bancaires, en spéculation ou en évasion fiscale. Chaque année, plusieurs milliards d'euros sont captés dans la valeur ajoutée par les profits bruts au détriment de la masse salariale. Cette situation est injuste mais aussi néfaste pour l'économie.

Pour la CGT, il est urgent d'augmenter les salaires dans le cadre d'une autre répartition de la valeur ajoutée. Dans ce sens, la CGT propose la revalorisation de l'ensemble des salaires à partir d'un Smic à 2000 euros bruts pour un agent sans diplôme et sans expérience.

Lire ma fiche de paie

1 Établissement d'affectation.

2 Nom et adresse de l'agent.

3 N° SIRET : identifiant nationale de l'établissement.
 N° Urssaf : identifiant auprès de l'organisme percevant les cotisations et contributions sociales.
 N° APE : définit le type d'activité principale de l'employeur.

4 Taux d'emploi : temps de travail de l'agent, soit 100 % pour un emploi à temps complet.

5 Statut : il s'agit de la situation statutaire de l'agent au sein de la collectivité (titulaire, stagiaire ou contractuel).

6 Grade : il définit l'ensemble des emplois et missions dévolues à l'agent.

7 Matricule : code agent attribué pour la gestion du personnel.

8 Échelon : il correspond à l'ancienneté dans le grade.

9 Valeur du point d'indice : 4,6860 (depuis le 1^{er} février 2017).

10 Indice de rémunération : à chaque échelon, correspond un indice qui permet de calculer la rémunération.

11 NBI : la nouvelle bonification indiciaire. Points d'indice supplémentaires accordés aux agents pour une mission technique ou exposée définis par décret, à condition d'être fonctionnaires et exercer ces missions d'accueil à titre principal (les contractuels n'en bénéficient pas). Par exemple, les agents d'accueil des communes de plus de 5 000 habitants peuvent bénéficier de 10 point de plus. Elle est soumise à cotisation retraite et ouvre droit à un supplément de pension.

12 SFT : supplément familial de traitement. Un supplément familial de traitement s'applique pour les fonctionnaires ayant la charge permanente d'au moins un enfant : 2,29 euros par mois. À partir du deuxième, le SFT comporte une part fixe + une part variable liée à l'indice. Le SFT n'est versé qu'à un seul des parents, sur la base du choix opéré de concert par les parents ou au bénéfice du parent ayant la garde à titre principal en cas de séparation.

N° Sécurité sociale		Période de paie / Date paiement			1 Adresse Établissement	
4 TAUX D'EMPLOI		5 STATUT			3 URSSAF..... SIRET..... APE.....	
6 Grade		RÉGIME DE COTISATION			2 Nom, Prénom (Agent) Adresse	
7 Matricule		8 ÉCHELON	9 VAL. POINT			
IND. RÉMUN.	NBI	BASE Hor	TAUX HOR	SFT		
10343	11 0	0	0	12 0		
CODE	LIBELLÉ	BASE OU NOMBRE	TAUX	MONTANT	RETENUES	COTISATIONS PATRONALES
						TAUX MONTANT
13	Traitement de base indiciaire					
14	Indemnité de Résidence Tit.					
15	Indem. Tit.					
16	Transfert primes/points Tit. CSG Non déductible Titulaire CSG Déductible Titulaire CRDS Non déductible Titulaire Urssaf Maladie Titulaire Urssaf Allocation Familiale Tit. Urssaf FNAL totalité Titulaire Urssaf Transport Titulaire Urssaf solid. autonomie PP Tit.					
17	Retraite CNRACL Titulaire CNRACL retraite Retraite additionnelle FP Retraite additionnelle FP PP CNRACL ATIACL					
18	Centre de gestion Titulaire CNFPT Titulaire					
DÉCLARÉ POUR LE MOIS		NOMBRE D'HEURES	TOTAL DES GAINS	21 TOTAL DES RETENUES	22 TOTAL DES COTISATIONS	
19 BRUT IMPOSABLE	20 NET IMPOSABLE	AVANTAGE EN NATURE				
NET À PAYER AVANT IMPOSITION SUR LE REVENU						
Impôt sur le revenu prélevé à la source 23		Base	Taux personnalisé	Montant		
				NET À PAYER EN EUROS		
				24		

13 Traitement indiciaire ou traitement de base : . Par exemple, si votre indice est de 325 x 4,69 = 1 524,25 euros brut.

14 L'indemnité de résidence : la rémunération d'un agent public peut comprendre notamment une indemnité de résidence dont le montant varie selon sa commune d'affectation. L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut détenu par l'agent. Ce pourcentage dépend de la commune d'affectation de l'agent. La commune prise en compte est celle dans laquelle l'agent exerce effectivement ses fonctions, et non pas la commune du siège de l'administration qui l'emploie. Les communes sont classées en 3 zones et à chaque zone correspond un pourcentage :

- zone 1 : 3 % ;
- zone 2 : 1 % ;
- zone 3 : 0 %.

Le montant de l'indemnité de résidence ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité de résidence correspondant à l'indice majoré 313, soit :

- 44 € en zone 1 ;
- 14,67 € en zone 2.

L'agent affecté dans une commune faisant partie d'une agglomération urbaine multicomcommunale bénéficie du taux le plus élevé applicable au sein de l'agglomération.
 L'agent qui exerce ses fonctions dans le périmètre d'une agglomération nouvelle bénéficie du taux le plus élevé applicable au sein de l'agglomération.

15 Les indemnités : primes versées selon les fonctions ou les missions et selon la réglementation (primes de service, IFSE...).

16 Les cotisations CSG / CRDS : la contribution sociale généralisée (CSG) est un prélèvement obligatoire créé en 1991 pour financer le déficit de la Sécurité sociale et, depuis 2018, l'assurance chômage, à la place des cotisations prélevées sur les salaires. C'est donc un impôt n'ouvrant pas les droits aux prestations sociales. La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité sociale, avant tout liés aux politiques d'exonérations de cotisations sociales au profit du patronat.

17 Cotisation retraite de l'agent : pour les titulaires, elle comporte une part obligatoire (CNRACL) calculée sur la base du seul traitement indiciaire (le cas échéant NBI), comprend une part complémentaire (RAFP) calculée sur ce qui s'ajoute (en particulier les primes) au traitement indiciaire dans la limite de 20 % de ce dernier. Les agents contractuels cotisent pour la retraite de base à la CNAV et pour le régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

18 Cotisations patronales à la charge de l'employeur – retraite (RAFP), invalidité (ATIACL), centre de gestion, formation (CNFPT) – sont mentionnées à titre d'information sur le bulletin de paie. Elles sont artificiellement séparées en parts salariales et patronales, comme si l'une appartenait au salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire qui est versée à un « pot commun » : la protection sociale.

19 Rémunération brute totale (traitement + indemnités).

20 Montant imposable

21 Total des retenues : ce que l'agent paye comme cotisation.

22 Total des cotisations : ce que l'administration verse pour l'agent.

23 Le prélèvement à la source : le taux d'imposition est dorénavant calculé sur les revenus annuels et déterminera le montant des impôts mensuellement. C'est l'employeur qui verse le montant prélevé aux impôts. Il faut quand même vérifier que le taux de prélèvement appliqué sur la paie est bien celui transmis par l'administration fiscale et que le salaire imposable, sur lequel il va opérer le prélèvement, est correct.

24 Rémunération nette : somme qui sera effectivement versée sur votre compte bancaire.