

## Fiche de paie....

## Jour de carence.... Pouvoir d'achat....

## Nouvelles grilles pour la catégorie C...

### Difficultés de lecture du bulletin de paie :

**L'administration ne veut pas faire l'effort d'explication minimum pour permettre aux agents de comprendre leur bulletin de paie...et bien nous, nous le faisons !!!!**

Le salaire brut : « TRAIT BASE MENS. NT » est calculé en multipliant la rubrique « Indice » par la valeur du point d'indice (4,63 euros). Si l'agent touche une NBI, elle est totalisée sur cette ligne. (Salaire brut + NBI). Pour obtenir le salaire brut, il faut soustraire la NBI à cette somme. Le montant de la NBI est indiquée sur la ligne « Dont NBI... »

Pour les contractuels, si la ligne « TRAIT BASE MENS. NT » est précédée par le code 011N, il s'agit du salaire du mois en cours. Dans le cas où elle est précédée par le code 011A, il s'agit du salaire de la période antérieure sans savoir quelle période exacte du mois précédent est concernée par le paiement.

Les dates de période de paiement n'existent pas et sont remplacées par des codes. Exemple « 011N » : salaire de base du mois en cours.

Un agent contractuel qui veut calculer le nombre d'heures payées doit diviser le salaire de base par le taux horaire de 9,43 euros (smic) et ajouter les « HEURES COMPL RG » code « 063N » pour le mois en cours et « 063A » pour la période antérieure.

### Dysfonctionnements constatés

Indemnités de dimanches et jours fériés non payés régulièrement chaque mois.

Le salaire brut peut être incomplet parfois de plusieurs centaines d'euros.

Oubli des indemnités de transports.

Les agents contractuels ne peuvent pas contrôler le détail des heures qui ont été payées chaque mois et ils ne savent pas non plus quelle période leur a été payée.

Avancement d'échelon : erreur sur le calcul du nouveau salaire brut, erreurs sur le calcul des cotisations.

Les rappels sont incompréhensibles parce que non situés dans le temps et globalisés.

Indication de l'adresse du service sur le bulletin de paie ce qui permet à des créanciers de contacter l'agent sur le lieu de travail.

Défaut d'information des agents contractuels sur les primes qui sont attribuées en fonction du poste occupé.

Le calcul des congés payés des contractuels est incompréhensible, les agents ne peuvent rien contrôler.

Il peut arriver aussi que l'agent n'ait pas de bulletin de salaire.

### Bulletin de paie

L'administration a décidé de changer en cours d'exercice le logiciel de paie au mois de mai 2013 avec pour toute information adressée aux agents un petit commentaire sur le bulletin de salaire informant du changement de logiciel.

La présentation du bulletin de paie a été modifiée. En juin 2013, le syndicat SUD a demandé que les agents soient informés sur le contenu de leur bulletin de paie car les agents ne sont pas en mesure de le comprendre sans un minimum d'information. L'administration a fait le choix de ne pas répondre à cette demande et de laisser les agents avec leurs interrogations, leurs incompréhensions et parfois leur désarroi. **Les dysfonctionnements qui sont de deux ordres : informatiques et organisationnels perdurent et il n'y a pas de visibilité sur leur résolution....Soyez vigilants !!!!**

### Nous vous conseillons :

- De tenir un agenda précis en enregistrant les heures travaillées, les week-ends, jours fériés, les congés et heures de récupération. Ceci permettra en cas de litige de pouvoir argumenter auprès de la DRH ou de votre direction de service.
- D'être en possession de votre contrat de travail qui définit le cadre d'emploi, l'indice et le nombre d'heures pour lequel vous êtes recruté afin d'être en mesure de vérifier votre salaire.
- De vérifier le cumul du net imposable pour éviter une mauvaise surprise lors de la déclaration d'impôts. On le calcule en additionnant le « Net imposable » de chaque mois.

## Besoins d'information et de formation dans les services

Il y a de nombreux dysfonctionnements sur le suivi des agents. **Il est nécessaire que dans chaque service il y ait un agent référent formé sur la paie en capacité d'apporter de explications aux agents et de correspondre avec la RH de manière à ne pas laisser les agents face à leur désarroi et à ne pas surcharger de requêtes les agents qui travaillent au service de la paie.**

Il n'est pas admissible que les agents contractuels, en particulier, ne soient pas informés par leur hiérarchie du régime indemnitaire auquel ils ont droit et sur les avances possibles sur salaire. En effet, si un agent est embauché après le 10 du mois, il ne touche son salaire que le mois d'après. Les chefs de service doivent accompagner l'agent pour obtenir une avance sur salaire auprès de la DRH ce qui se fait dans certains services mais pas dans tous les services du CCAS.

**Les agents du fait d'une prise en charge insuffisante de leurs demandes d'explications se sentent méprisés et ont l'impression d'être volés.** En raison de ces difficultés, des agents contractuels ont déjà renoncé à travailler pour le CCAS.

## Organisation de la collecte des informations dans les services pour le calcul de la paie

La pratique montre qu'il y a des problèmes de collecte et d'intégration des informations. Un document Excel est envoyé tous les mois par la DRH dans les services pour collecter les heures travaillées par agent (dimanches, jours fériés et nuits). Cet outil est difficilement lisible, et de ce fait, source d'erreurs.

**Solidaires**  
**Sud**

Tel : 05 61 58 85 39

Adresse internet : [sudct31.ccas@gmail.com](mailto:sudct31.ccas@gmail.com)

Blog : <http://sud-ccas-Toulouse.eklablog.com>

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Service de la paie

Les effets produits par le changement de logiciel perdurent. Les agents de la paie doivent produire la paie du mois suivant et répondre aux demandes d'explications des agents sur leur bulletin de paie. Les erreurs sont nombreuses. Les personnels n'ont pas le temps et les outils nécessaires pour répondre correctement aux demandes. Lors du CHS d'octobre 2013, nous avons demandé à la direction de s'engager à fournir, aux agents de la paie, un outil de consultation des situations mensuelles par agent et par mois de paie pour soulager les agents du service qui depuis mai 2013 ont connu une dégradation importante des conditions de travail. Elle a validé cette demande mais ne s'est pas engagée sur un délai. **Trois mois après le CHS les agents du service attendent toujours....**

Le service de la paie est en cours de réorganisation. Il est prévu pour éviter les interlocuteurs multiples pour les agents de confier à chaque agent du service la gestion de la paie et des contrats (statuts) de services entiers. Chaque agent du service paie ne s'occuperait que d'un certain nombre d'établissements, et toujours les mêmes.

Actuellement seuls, les 4 agents titulaires de ce service sont pressentis pour réaliser ce travail ce qui risque de poser des problèmes de charge de travail et de continuité de service dans le cas d'absences (congés, maladies etc...). Nous pensons qu'il faut former sur la compétence contrat/statut et recruter les 2 contractuels qui sont présents dans le service paie depuis des mois. **Il y a besoin de personnel pour réaliser le travail et assurer un service correct auprès des agents du CCAS.**

## Jour de carence

La Loi de Finances pour 2014 a abrogé le jour de carence et mis en place le renforcement du contrôle des arrêts maladie (art. 126). Les agents publics, fonctionnaires et agents non titulaires de droit public, placés en congé de maladie ordinaire, perçoivent à nouveau leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. L'abrogation du jour de carence s'applique **à compter du 1er janvier 2014**. La transmission de l'avis d'arrêt de travail par le fonctionnaire dans un **délaï de 48 heures** deviendra **une véritable obligation** assortie, en cas de non respect, d'une sanction précisée par un décret à paraître. Cette disposition s'appliquera au plus tard le 1<sup>o</sup> juillet 2014. De plus, l'expérimentation du contrôle médical des fonctionnaires par la Sécurité sociale (plusieurs collectivités territoriales participent à celle-ci) s'achèvera le 31 décembre 2015.

## Février 2014 nouvelles grilles Pour la Catégorie C

Ces nouvelles grilles sont loin de présenter des salaires décents. Le gouvernement poursuit donc la politique d'austérité et fait payer aux agents ses choix de rigueur budgétaire.

**Dernière minute ! A la demande des employeurs territoriaux le décret sur la nouvelle grille de la catégorie C ne paraîtra pas en janvier mais en février. Cela fait un mois de gagné pour nos patrons ! L'augmentation étant telle que les agents risquent d'oublier en mars qu'ils ont été "revalorisés" en février...**

### Echelle 3

échelon	Indice majoré	Durée maxi an	Nouvel échelon.	Indice Majoré	Gain en points	Durée an	reprise ancienneté acquise dans le dernier échelon
1	309	1 an	1	316	+7	1an	Ancienneté acquise
2	310	2 ans	2	317	+7	1 an	½ Ancienneté acquise
3	311	2 ans	3	318	+7	2 ans	Ancienneté acquise
4	312	3 ans	4	319	+7	2ans	2/3 Ancienneté acquise
5	313	3 ans	5	320	+7	2 ans	2/3 Ancienneté acquise
6	314	3 ans	6	321	+5	2 ans	2/3 Ancienneté acquise
7	315	4 ans	7	323	+8	2 ans	½ Ancienneté acquise
8	319	4 ans	8	327	+8	3 ans	¾ Ancienneté acquise
9	326	4 ans	9	333	+7	3 ans	¾ Ancienneté acquise
10	338	4 ans	10	345	+7	4 ans	Ancienneté acquise
11	355	-	11	358	+3		Ancienneté acquise

## Pouvoir d'achat

Cet écrit est l'occasion de dire qu'au-delà de la juste revendication de disposer d'un bulletin de paie clair et lisible par tous, il n'en reste pas moins que même si le montant est exact, il ne correspond pas à la valeur que nous donnons à notre travail. Le point d'indice est bloqué à 4,63 euros depuis juillet 2010. Les titulaires ne connaissent d'augmentation qu'à la faveur d'un changement d'échelon ou de grade qui n'intervient pas tous les ans. Ces augmentations compensent tout juste dans le meilleur des cas l'inflation.

**Donc, il n'y a plus de reconnaissance par l'administration de l'augmentation des compétences des agents à leur poste ni de l'augmentation de la charge de travail dans les services.**

La reconnaissance du travail passe en partie par la rémunération qui contribue à la responsabilisation des agents et influe sur l'efficacité du service public. Dans bien des cas, ce sont les agents qui ont construit leur service par leur implication.

**Pour les contractuels la situation est encore plus difficile car en plus de la précarité, leur salaire stagne toujours au même indice sauf pour quelques exceptions pour lesquelles il n'y a d'ailleurs aucune transparence.**

**Nous rappelons les revendications du Syndicat SUD validées lors du congrès de mars 2013 de notre Fédération :**

- **La garantie d'un revenu décent pour tous avec un salaire mensuel minimum net à 1700 euros hors primes**
- **L'augmentation du point d'indice à 5 euros et la garantie d'une revalorisation annuelle**
- **La réduction des écarts hiérarchiques dans une fourchette de 1 à 3 (régime indemnitaire inclus).**
- **Une augmentation immédiate de 65 points d'indice de tous les échelons de la Fonction Publique Territoriale.**

## Echelle 4

échelon	Indice majoré	Durée maximum	Nouvel échelon.	Indice Majoré	Gain en points	Durée an	reprise ancienneté acquise dans le dernier échelon
1	310	1 an	1	318	+8	1an	Ancienneté acquise
2	311	2 ans	2	319	+8	1 an	1/2 Ancienneté acquise
3	312	2 ans	3	320	+8	2 ans	Ancienneté acquise
4	313	3 ans	4	321	+8	2ans	2/3 Ancienneté acquise
5	314	3ans	5	322	+8	2 ans	2/3 Ancienneté acquise
6	316	3 ans	6	324	+8	2 ans	2/3 Ancienneté acquise
7	325	4 ans	7	327	+2	2 ans	1/2 Ancienneté acquise
8	335	4 ans	8	340	+5	3 ans	3/4 Ancienneté acquise
9	345	4 ans	9	349	+4	3 ans	3/4 Ancienneté acquise
10	356	4 ans	10	363	+7	4 ans	Ancienneté acquise
11	369	-	11	370	+1	4 ans	Ancienneté acquise
			12 (nouveau)	377			

## Echelle 5

échelon	Indice majoré	Durée maximum	Nouvel échelon.	Indice Majoré	Gain en points	Durée an	reprise ancienneté acquise dans le dernier échelon
1	311	1 an	1	321	+10	1an	ancienneté acquise
2	312	2 ans	1	322	+10	1 an	1/2 ancienneté
3	313	2 ans	2	323	+10	2 ans	ancienneté acquise
4	314	3 ans	2	325	+ 11	2ans	2/3 ancienneté
5	318	3 ans	2	327	+9	2 ans	2/3 ancienneté
6	328	3 ans	2	334	+6	2 ans	2/3 ancienneté
7	338	4 ans	7	341	+3	2 ans	1/2 ancienneté
8	350	4 ans	8	355	+5	3 ans	3/4 ancienneté
9	362	4 ans	9	371	+9	3 ans	3/4 ancienneté
10	379	4 ans	10	380	+1	4 ans	ancienneté acquise
11	392	-	11	393	+1	4 ans	ancienneté acquise
-			12 (nouveau)	402			

## Echelle 6

échelon	Indice majoré	Durée maximum	Nouvel échelon.	Indice Majoré	Gain en points	Durée an	reprise ancienneté acquise dans le dernier échelon
1	325	2 ans	1	333	+8	1an	1/2 ancienneté
2	336	2 ans	2	340	+4	1 an	1/2 ancienneté
3	347	3 ans	3	350	+3	2 ans	2/3 ancienneté
4	360	3 ans	4	365	+5	2 ans	2/3 ancienneté
5	377	3 ans	5	380	+3	3 ans	ancienneté acquise
6	394	4 ans	6	395	+1	3 ans	3/4 ancienneté
7	416	4 ans	7	417	+1	4 ans	ancienneté acquise
8	430	3 ans	8	431	+1	4 ans	ancienneté acquise
			9 (nouveau)	457			

**Pour calculer le salaire :**

Indice majoré\* X valeur du point = le salaire brut de l'agent  
 Valeur du point 4.63029 € brut

\* rubrique « **Indice** » de votre fiche de paie