

Lecture d'un bulletin de paie

Fonctionnaire Contractuel de droit public Salarié

- **CDI conclu avant le 1^{er} janvier 2011**
- **CDI ou CDD conclu à partir du 1^{er} janvier 2011**
 - **CDD contrat court**

DSICentrale/CSoRH/PP-AJR

HISTORIQUE DES VERSIONS

Version	Date	Auteur	Description des modifications
0	01/12/2008	Martine COMBAREL	Création du document d'origine au CIGAP de Marseille
1.0	01/03/2013	Alain SAUVAGE	Modification et Mise à jour pour mise en ligne

SOMMAIRE

Contenu

Introduction.....	4
1 Le bulletin de paie	5
1.1 Définition.....	5
1.2 Les mentions obligatoires	5
1.3 Les mentions interdites.....	5
1.4 Les annexes	6
2 Les fonctionnaires	7
3 Les contractuels de droit public	10
4 Les salariés.....	13
4.1 CDI conclu avant le 1 ^{er} janvier 2011	14
4.2 CDI ou CDD conclu à partir du 1 ^{er} janvier 2011.....	15
4.3 CDD court	16
5 Le dictionnaire.....	18

Introduction

Ce support a pour objet de faciliter la lecture du bulletin de paie par une explication de l'ensemble des composantes de la rémunération.

Le premier, "Découvrez votre bulletin de paie « pas à pas »", a été élaboré en 2005 par les services réglementaires. Ensuite en 2008 le CIGAP de Marseille a élaboré un autre document à destination des CIGAP. Depuis la rémunération des postiers a évolué d'où ce nouveau support mis à jour à partir des travaux faits en CIGAP.

Ce document est découpé en cinq parties :

- 1 - Le bulletin de paie
Définition, mentions obligatoires et interdites, les annexes.
- 2 - Les fonctionnaires
Copie de bulletin de paie et explication détaillée pour chacune des parties.
- 3 - Les contractuels de droit public
Copie de bulletin de paie et explication détaillée pour chacune des parties.
- 4 - Les salariés
Copie de bulletin de paie et explication détaillée pour chacune des parties.
- 5 - Le dictionnaire
Liste les principaux éléments de rémunération, les cotisations salariales et patronales applicables selon le statut.

Les données chiffrées sont celle applicables au 1^{er} janvier 2013

Ne sont pas traités les cas particuliers suivants :

- Apprentis
- Contrats de professionnalisation
- Fonctionnaires d'Etat détachés à La Poste sur un emploi relevant de la Convention commune
- Fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers détachés à La Poste sur un emploi conduisant à pension
- Stagiaires en entreprise (gratifications)
- Fonctionnaires non-résidents, frontaliers ou andorrans
- Fonctionnaires et salariés de Mayotte

1 Le bulletin de paie

1.1 Définition

Le bulletin de paie est un document :

- 1 que l'employeur doit délivrer à l'employé lors du paiement de son salaire,
- 2 qui doit être conservé par l'employé sans limitation de durée,
- 3 qui est qualifié par la loi de pièce justificative,
- 4 qui récapitule un certain nombre d'informations relatives au travail et à la rémunération de l'employé.

C'est un document établi mensuellement (ou selon la périodicité de la paie) et récapitulant un certain nombre d'informations relatives au travail et à la rémunération de l'employé :

- temps de travail et heures supplémentaires éventuellement effectuées,
- éléments et montant total du salaire brut (base et primes diverses),
- détail des cotisations sociales salariales et patronales, indemnités, total des salaires imposables et net à payer, cumuls sur l'année civile,
- les dates des congés et le montant de l'indemnité correspondante (salariés) (droits acquis, congés pris, solde) lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

1.2 Les mentions obligatoires

Elles figurent à l'article R.3243-1 du Code du travail.

Tous les éléments figurant sur les bulletins de paie établis par La Poste sont obligatoires. Peuvent être considérés comme facultatifs les éléments suivants :

1. les coordonnées du CSRH,
2. l'identifiant Poste et le numéro de Sécurité sociale,
3. le calcul du net imposable.

L'inexactitude ou le défaut de ces mentions sont pénalement sanctionnables.

1.3 Les mentions interdites

Le libellé « grève » ou « activité de représentation du personnel »

Article R.3243-4 du Code du travail : « il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés ».

Ainsi il est interdit de mentionner sur le bulletin de paie « les heures passées par un salarié à l'extérieur de l'entreprise en tant que membre d'un conseil de prud'hommes

représentant des salariés dans des entreprises privées (ordonnance n° 86-1135, 21 oct. 1986, JO 23 oct.) ou publiques (loi n°83-675, 26 juil. 1983, JO 27 juil.) ».

1.4 Les annexes

1. Repos compensateur :

Légal.

Nombre d'heures de RC acquis.

Mention des 2 mois pour prendre le repos dès que le seuil des 7h00 est atteint.

Ces mentions peuvent figurer sur le bulletin de paie lui-même.

2. Intéressement (décret 17/7/87)

Montant et répartition de l'intéressement.

Note rappelant les règles essentielles de calcul de cette répartition.

3. Activité de représentation du personnel (art.R.3243-4)

Nature de l'activité de représentant du personnel.

Montant de la rémunération de l'activité.

4. Astreintes (art. L.3121-5 à 9)

Peut être demandée par l'Inspection du Travail.

Nombre d'heures d'astreintes du mois.

Compensations afférentes à ces heures.

5. Heures de travail effectuées pendant la période de référence en cas de réduction du temps de travail par l'octroi de JRTT

Annualisation, période de 4 semaines, modulation.

Nombre d'heures de travail effectuées.

Nombre de JRTT.

6. Journées ou demi-journées travaillées par les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année

Nombre de jours ou de demi-journées travaillés sur l'année.

7. Nombre d'heures de droit à DIF

Nombre d'heures de DIF.

8. Récapitulatif annuel portant sur l'allocation de formation éventuellement versée au salarié

Nombre d'heures de formation hors temps de travail.

Montant de l'allocation formation correspondante.

Si sur le bulletin de paie, pas d'annexe.

2 Les fonctionnaires



Bulletin de paie

Les différentes

parties



LA POSTE
MARSEILLE CSRH
30 COURS LIEUTAUD
13231 MARSEILLE CEDEX 04

BULLETIN DE PAIE

A conserver sans limitation de durée

MOIS DE JANVIER 2013

DOTC BOUCHES DU RHONE
7 RUE GASPARD MONGE
13458 MARSEILLE CEDEX 13

M CIGALOU MARIUS
57 RUE DE LA GARRIGUE
13090 AIX EN PROVENCE

URSSAF: 130 NO COTISANT: 968012884047933821
NO SIRET: 35600093513535 APE: 5310Z

IDENTIFIANT : ABC123	GRADE : APN2	INDICE AU 02/03/2011
NO SS : 1720613055301	FONCTION : FACTEUR	BRUT : 0463
EMPS COMPLET	AFFECTATION : AIX EN PROVENCE PPDC	MAJ : 0405

RUBRIQUES	NOMBRE OU BASE	TAUX	MONTANTS		PART PATRONALE	
			A PAYER	A DEDUIRE	TAUX	MONTANT
TRAITEMENT			1 875,27			
IND. RESIDENCE			56,26			
SUP. FAMILIAL			66,93			
PCTI			16,00			
COMPLEMENT POSTE			118,41			
H.SUP.JOUR	2,50	15,91917	39,80			
Indice brut 0463	HEURES	ET CENTIEMES				
IND. COLLATION	21,00	1,55000	32,55			
PENSION CIVILE	1875,27	8,760		164,27		
RETRAITE ADDIT. FP	297,40	5,000		14,87		
CSG NON DEDUCTIBLE	2212,65	2,400		53,10		
CSG DEDUCTIBLE	2212,65	5,100		112,84		
SOLIDARITE	1958,11	1,000		19,58		
CRDS	2212,65	0,500		11,06		
SANTE COLLECTIF	2172,67	1,63		35,41		
FORFAIT SOCIAL	78,00				8,000	6,24
SS MALADIE	1875,27				10,000	187,53
ALLOC. FAMILIALES	1875,27				5,400	101,26
F.N.A.L.	1875,27				0,500	9,38
TRANSP. EN COMMUN	1875,27				2,600	48,76
RETRAITE ADDIT. FP	297,40				5,000	14,87
PENSIONS CIVILES	1875,27				35,800	671,35
TAXE SUR SALAIRE						157,84
SANTE COLLECTIF LP	2172,67				3,59	78,00
MG PREV. INDIV.				56,59		
MG MUTUALIS. INDIV.				10,45		
TUTELAIRE				11,43		
SANTE COLL OPTION1				9,09		
SOUS-TOTAL REMUNERATION			1 706,51			

CATEGORIE SS : FONCTIONNAIRE

TOTAUX	BRUT	NET IMPOSABLE
MENSUEL	2 172,67	1 825,68
ANNUEL	2 172,67	1 825,68

NET A PAYER
1 706,51

MODE DE PAIEMENT				
NAT VTP	BANQUE MAR	GUICHET	NO DE COMPTE 1303101Z	DATE PAIEMENT 18/01/2013

FEUILLET : 1/1

- 1** = Mention obligatoire de conservation du bulletin de paie.
- 2** = Coordonnées du CSRH gestionnaire.
- 3** = Mois de paie.
- 4** = Chef de service employeur et adresse.
- 5** = Nom, prénom de l'agent et adresse enregistrée dans le fichier de personnel.
- 6** = URSSAF : identification de l'organisme auquel La Poste verse les cotisations sociales
N° COTISANT : numéro d'immatriculation de l'établissement (tout lieu topographique distinct où s'exerce l'activité) auprès de l'URSSAF de Paris
N° SIRET : numéro d'immatriculation de l'établissement (tout lieu topographique distinct où s'exerce l'activité).
NAF : code de la Nomenclature des Activités Françaises.
- 7** = Identifiant (numéro de matricule interne, N° SS (numéro de Sécurité sociale).
Quotité d'utilisation (TEMPS COMPLET ou TP + XX%).
- 8** = Grade de reclassification ou de reclassement. Libellé de la fonction exercée.
Établissement d'affectation.
- 9** = Indice et date d'attribution. Indice BRUT = indice de gestion.
Indice MAJ = indice de liquidation.
- 10** = Éléments de rémunération soumis à cotisations obligatoires, montants bruts.
- 11** = Cotisations sociales : cotisations salariales et patronales obligatoires.
- 12** = Taux applicables pour les cotisations obligatoires salariales.
- 13** = Taux applicables pour les cotisations obligatoires patronales.
- 14** = Retenues : cotisations contractuelles et retenues diverses (recouvrement dette, opposition...) selon la situation de l'agent.
- 15** = Éléments bruts – cotisations salariales – retenues.
- 16** = Statut de l'agent (fonctionnaire).
- 17** = Montant mensuel et annuel brut et net imposable.
- 18** = Net à payer, montant viré sur le compte de l'agent.
- 19** = Coordonnées bancaires du compte sur lequel la paie sera virée.
Date du virement.
- 20** = Identité de La Poste depuis le 1^{er} mars 2010, passage en Société Anonyme.

3 Les contractuels de droit public



Bulletin de paie
Les différentes
parties



LA POSTE
MARSEILLE CIGAP
30 COURS LIEUTAUD
13231 MARSEILLE CEDEX 01

BULLETIN DE PAIE 1 A conserver sans limitation de durée

2

3

MOIS DE JANVIER 2013

4

DOTC MARSEILLE
7 RUE GASPARD MONGE
13458 MARSEILLE CEDEX 13

6

URSSAF: 130 NO COTISANT: 968153965808714031
NO SIRET: 35600093513449 APE: 5310Z

5

MME. CIGALOU FANNY
57 RUE GARRIGUE
13090 AIX EN PROVENCE

7

IDENTIFIANT : BBC789	GRADE : AXDIS	8	9	INDICE AU 01/07/1983
NO SS : 2720613055301	FONCTION : FACTEUR			BRUT : 0215
TEMPS COMPLET	AFFECTATION : AIX EN PROVENCE PPDC			MAJ : 0308

RUBRIQUES	NOMBRE OU BASE	TAUX	MONTANTS		PART PATRONALE	
			A PAYER	A DEDUIRE	TAUX	MONTANT
TRAITEMENT			1 426,13			
IND. PROVISoire	10		73,64			
PCTI			16,00			
COMPLEMENT POSTE			67,63			
DIFF. COMP. POSTE			18,48			
AVANTAGE CB			3,13			
H.SUP.JOUR	14,00	11,75382	164,55			
Indice brut 0215	HEURES ET CENTIEMES					
H.SUP.JOUR > 14H	11,00	11,94188	131,66			
Indice brut 0215	HEURES ET CENTIEMES					
CSG NON DEDUCTIBLE	11	1895,40	2,400	12	45,49	
CSG DEDUCTIBLE		1895,40	5,100		96,67	
SS MALADIE		1900,92	0,750		14,26	
SS VIEILLESSE PLAFOND		1900,92	6,750		128,31	
SS VIEILLESSE		1900,92	0,100		1,90	
COTIS. IRCANTEC A		1900,92	2,450		46,57	3,680
CRDS		1895,40	0,500		9,48	69,95
SANTE COLLECTIF		1900,92	1,220		23,19	
FORFAIT SOCIAL		27,75				8,000
SS MALADIE		1900,92				21,500
REDUC CHG BAS SAL				13		
SS VIEILLESSE		1900,92			1,600	30,41
ALLOC. FAMILIALES		1900,92			5,400	102,65
F.N.A.L.		1900,92			0,500	9,50
TRANSP. EN COMMUN		1900,92			2,000	38,02
TAXE SUR SALAIRE						135,28
SANTE COLLECTIF LP		1900,92			1,46	27,75
SANTE COLL OPTION2	14				13,00	
RET. AVANTAGE CB					3,13	
SOUS-TOTAL REMUNERATION	15		1 518,92			

CATEGORIE SS : AX/ACO PUBLIC

16

18

TOTAUX	BRUT	17	NET IMPOSABLE
MENSUEL	1 900,92		1 590,02
ANNUEL	1 900,92		1 590,02

NET A PAYER
1 518,92

MODE DE PAIEMENT				
NAT VTP	BANQUE MAR	GUICHET	NO DE COMPTE 1303101Z	DATE PAIEMENT 18/01/2013

19

FEUILLET : 1/1

20

- 1** = Mention obligatoire de conservation du bulletin de paie.
- 2** = Coordonnées du CSRH gestionnaire.
- 3** = Mois de paie.
- 4** = Chef de service employeur et adresse.
- 5** = Nom, prénom de l'agent et adresse enregistrée dans le fichier de personnel.
- 6** = URSSAF : identification de l'organisme auquel La Poste verse les cotisations sociales
N° COTISANT : numéro d'immatriculation de l'établissement (tout lieu topographique distinct où s'exerce l'activité) auprès de l'URSSAF de Paris
N° SIRET : numéro d'immatriculation de l'établissement (tout lieu topographique distinct où s'exerce l'activité).
NAF : code de la Nomenclature des Activités Françaises.
- 7** = Identifiant (numéro de matricule interne, N° SS (numéro de Sécurité sociale).
Nombre d'heures payées sur le mois.
- 8** = Grade
Établissement d'affectation.
- 9** = Indice et date d'attribution. Indice BRUT = indice de gestion.
Indice MAJ = indice de liquidation.
- 10** = Éléments de rémunération soumis à cotisations obligatoires, montants bruts.
- 11** = Cotisations sociales : cotisations salariales et patronales obligatoires.
- 12** = Taux applicables pour les cotisations obligatoires salariales.
- 13** = Taux applicables pour les cotisations obligatoires patronales.
- 14** = Retenues : cotisations contractuelles et retenues diverses (recouvrement dette, opposition...) selon la situation de l'agent.
- 15** = Éléments bruts – cotisations salariales – retenues.
- 16** = CATEGORIE SS : AX/ACO PUBLIC.
- 17** = Montant mensuel et annuel brut et net imposable.
- 18** = Net à payer, montant viré sur le compte de l'agent.
- 19** = Coordonnées bancaires du compte sur lequel la paie sera virée.
Date du virement.
- 20** = Identité de La Poste depuis le 1^{er} mars 2010, passage en Société Anonyme.

4 Les salariés



Bulletin de paie

Les différentes

parties

4.1 CDI conclu avant le 1^{er} janvier 2011



LA POSTE
NANTES OUEST CSRH
5 RUE RENE VIVIANI
44000 NANTES

BULLETIN DE PAIE

A conserver sans limitation de durée

MOIS DE JANVIER 2013

DTELP HAUTE NORMANDIE
6 BD DE LA MARNE
76000 ROUEN

CONVENTION CUMMUNE

MME ADEVISSE ANGELE
7 AVENUE DES ETATS-UNIS
76400 FECAMP

URSSAF: 750 NO COTISANT: 968012884047933821
NO SIRET: 35600000048702 APE: 5310Z

IDENTIFIANT : HEP001	ANCIENNETES : GRADE 6A 4M 2J REMU 0A 4M 29J	CLASSE NIVEAU	SALAIRE
NO SS : 2640731017452	GRADE : ICS2		AU 02/07/2012
REFERENCES :151,67 HEURES	FONCTION : DET GP1		SBA : 39870,80
	AFFECTATION : DARNETAL		COEFF :

RUBRIQUES	NOMBRE OU BASE	TAUX	MONTANTS		PART PATRONALE	
			A PAYER	A DEDUIRE	TAUX	MONTANT
1B0 SALAIRE			3322,57			
3CR COMP. CHARGE FAM			105,00			
8TE PCTI			30,00			
VCB AVANTAGE CB			3,13			
UP2 PREV. DECES C TA	3086,00	0,1465		4,52	0,1465	4,52
UP3 PREV. DECES C TB	374,70	0,1465		0,55	0,1465	0,55
UP7 PREV. ARRET C TA	3086,00	0,2332		7,20	0,2333	7,20
UP8 PREV. ARRET C TA	374,70	1,0639		3,99	1,0640	3,99
UD0 CSG NON DEDUCTIBLE	36,45	2,400		0,87		
UDR CSG NON DEDUCTIBLE	3400,14	2,400		81,60		
UDQ CSG DEDUCTIBLE	36,45	5,100		1,86		
UDT CSG DEDUCTIBLE	3400,14	5,100		173,40		
UML SS MALADIE	3460,70	0,750		25,95	13,100	453,34
UVA SS VIEILLESSE	3086,00	6,750		208,31	8,400	259,22
UVG SS VIEILLESSE	3460,70				1,600	55,37
UAM SS VIEILLESSE DEP.	3460,70	0,100		3,46		
UCS SOLIDARITE	3077,31	1,000		30,78		
UIA IRCANTEC	3086,00	2,450		75,61	3,680	113,56
UIB IRCANTEC	269,70	6,230		16,80	11,830	31,89
UDP CRDS	36,45	0,500		0,18		
UDS CRDS	3400,14	0,500		17,00		
COT FRAIS SANTE	2243,52	1,510		33,88	0,900	20,19
UFO URSSAF FNAL std	3460,70				0,500	17,30
UFG AGS	3460,70				0,300	10,38
UAT SS ACCIDT. TRAVAIL	3460,70				2,700	93,44
UAA ALLOC. FAMILIALES	3460,70				5,400	186,87
UTR TRANSP. EN COMMUN	3460,70				2,600	89,98
USN FORFAIT SOCIAL	36,45				8,000	2,92
UX6 COTIS TS MET MN T0	3460,70				3,1875	110,31
UX7 COTIS TS MET MN T1	631,75				3,1875	20,14
UX8 COTIS TS MET MN T2	2195,29				7,0125	153,94
TITRE RESTAURANT				40,00		
RET. AVANTAGE CB				3,13		

TOTAUX	BRUT	NET IMPOSABLE
MENSUEL	3 460,70	2 874,41
ANNUEL	3 460,70	2 874,41

NET A PAYER
2779,65

MODE DE PAIEMENT				
NAT VTP	BANQUE ROU	GUICHET	NO DE COMPTE 14312001A	DATE PAIEMENT 18-01-2013

FEUILLET : 1 / 1

**4.2 CDI ou CDD conclu à partir du 1^{er} janvier 2011**

LA POSTE
PARIS CSRH
27 RUE DES RENAUTES
75017 PARIS

BULLETIN DE PAIE

A conserver sans
limitation de durée

MOIS DE JANVIER 2013

PARIS NORD DOTC
27 RUE DES RENAUTES
75017 PARIS

CONVENTION CUMMUNE

M. MANVUSSA GERARD
7 IMPASSE DU DOUTE
92600 ASNIERES

URSSAF: 750 NO COTISANT: 968012883047933821
NO SIRET: 35600000048702 APE: 5310Z

IDENTIFIANT : HEO001	ANCIENNETES : GRADE 0A 5M 9J REMU 0A 3M 9J	CLASSE NIVEAU	SALAIRE
NO SS : 1900793055300	GRADE : ACC12		AU 02/07/2012
REFERENCES :151,67 HEURES	FONCTION : AGENT DE PRODUCTION		SBA : 17226,27
	AFFECTATION : GONESSE PARIS NORD PIC		COEFF : 368,24

RUBRIQUES	NOMBRE OU BASE	TAUX	MONTANTS		PART PATRONALE	
			A PAYER	A DEDUIRE	TAUX	MONTANT
1B0 SALAIRE			1435,52			
3IP COMP. GEOGRAPHIQUE			43,07			
2CC COMPLEMENT POSTE			75,50			
8TE PCTI			16,00			
411 HEURE NON MAJOREE 01/12/12	10,75	11,553	124,20			
438 TRAVAIL DE NUIT 01/12/12	134,50	1,500	201,75			
43C SURMAJO TRAVA NUIT 01/12/12	12,17	0,500	6,09			
481 HS MAJOREES A 25% 01/12/12	3,25	16,300	52,98			
UP0 PREV. DECES NC TA REG	1955,10	0,1084		2,12	0,162	3,18
UP5 PREV. ARRET NC TA REG	1955,10	0,5147		10,06	0,772	15,10
UD0 CSG NON DEDUCTIBLE	47,60	2,400		1,14		
UDR CSG NON DEDUCTIBLE	1868,83	2,400		44,85		
UDQ CSG DEDUCTIBLE	47,60	5,100		2,43		
UDT CSG DEDUCTIBLE	1868,83	5,100		95,31		
UML SS MALADIE	1955,10	0,750		14,66	13,100	256,12
UVA SS VIEILL. REG	1955,10	6,750		131,97	8,400	164,23
UVG SS VIEILLESSE	1955,10				1,600	31,28
UAM SS VIEILLESSE DEP.	1955,10	0,100		1,96		
U2A ARRCO NC T1 REG	1955,10	3,000		58,65	4,500	87,98
U5A ARRCO AGFF NC T1 REG	1955,10	0,800		15,64	1,200	23,46
UDP CRDS	47,60	0,500		0,24		
UDS CRDS	1868,83	0,500		9,34		
USA COT FRAIS SANTE	1955,10	1,310		25,61	1,500	29,33
UFO URSSAF FNAL std	1955,10				0,500	9,78
UFG AGS REG	1955,10				0,300	5,87
UAT SS ACCIDT. TRAVAIL	1955,10				2,700	52,79
UAA ALLOC. FAMILIALES	1955,10				5,400	105,58
UTR TRANSP. EN COMMUN	1955,10				2,600	50,83
RCB REDUC. CHG.BAS SAL.						232,64
USN FORFAIT SOCIAL	47,60				8,000	3,81
UX6 COTIS TS MET MN T0	1955,10				3,1875	62,22
UX7 COTIS TS MET MN T1	631,75				3,1875	20,14
UX8 COTIS TS MET MN T2	506,42				7,0125	35,51

TOTAUX	BRUT	NET IMPOSABLE
MENSUEL	1 955,10	1 495,81
ANNUEL	1 955,10	1 495,81

MODE DE PAIEMENT				
NAT VTP	BANQUE PAR	GUICHET	NO DE COMPTE 5131200V	DATE PAIEMENT 18-01-2013

NET A PAYER
1541,11

FEUILLET : 1 / 1

4.3 CDD court



LA POSTE

STRASBOURG CSRH
BP 40025
67074 STRASBOURG CEDEX

BULLETIN DE PAIE

A conserver sans
limitation de durée

MOIS DE JANVIER 2013

CONVENTION CUMULÉE

LA POSTE
CHALONS DOTC
1 RUE DE LA TRINITE
51000 CHALONS EN CHAMPAGNE

MME VERSERE ANNIE
12 RUE DES BOUGIES
51100 REIMS

URSSAF : 750 NO COTISANT : 968012884047923821
NO SIRET : 35600000019696 APE : 5310Z

IDENTIFIANT : OHE000	ANCIENNETES : GRADE	REMUNERATION	CLASSE NIVEAU	SALAIRE
NO SS : 2900751108001	GRADE : ACC22			AU 01/08/2012
REFERENCES : 96,25 HEURES	FONCTION : PILOTE DE PRODUCTION			SBA : 18223,62
	AFFECTATION : SAINT GIBRIEN PIC			COEFF : 389,56

RUBRIQUES	NOMBRE OU BASE	TAUX	MONTANTS		PART PATRONALE	
			A PAYER	A DEDUIRE	TAUX	MONTANT
IFC IND. FIN CONTRAT			116,74			
1B0 SALAIRE			1054,09			
ICV IND. COMP. CP			128,41			
2CC COMPLEMENT POSTE			113,31			
UP0 PREV. DECES NC TA REG	1412,55	0,108		1,53	0,162	2,30
UP5 PREV. ARRET NC TA REG	1412,55	0,514		7,27	0,772	10,91
UD0 CSG NON DEDUCTIBLE	13,21	2,400		0,32		
UDR CSG NON DEDUCTIBLE	1387,83	2,400		33,31		
UDQ CSG DEDUCTIBLE	13,21	5,100		0,67		
UDT CSG DEDUCTIBLE	1387,83	5,100		70,78		
UML SS MALADIE	1412,55	0,750		10,59	13,100	185,04
UVA SS VIEILL. REG	1412,55	6,750		95,35	8,400	118,65
UVG SS VIEILLESSE	1412,55				1,600	22,60
UAM SS VIEILLESSE DEP.	1412,55	0,100		1,41		
U2A ARRCO NC T1 REG	1412,55	3,000		42,38	4,500	63,56
U5A ARRCO AGFF NC T1 REG	1412,55	0,800		11,30	1,200	16,95
UDP CRDS	13,21	0,500		0,07		
UDS CRDS	1387,83	0,500		6,94		
UFO URSSAF FNAL std	1412,55				0,500	7,06
UFG AGS REG	1412,55				0,300	4,24
UAT SS ACCIDT. TRAVAIL	1412,55				2,700	38,14
UAA ALLOC. FAMILIALES	1412,55				5,400	76,28
UTR TRANSP. EN COMMUN	1412,55				0,600	8,48
RCB REDUC. CHG.BAS SAL.						-15,26
USN FORFAIT SOCIAL	13,21				8,000	1,06
UX6 COTIS TS MET MN T0	1412,55				3,187	45,03
UX7 COTIS TS MET MN T1	631,75				3,187	20,14
UX8 COTIS TS MET MN T2	147,13				7,013	10,32

DEBUT CONTRAT 10/05/2012 FIN CONTRAT 24/05/2012 GRADE ACC22 H. CONTRAT 70,00 SALAIRE ANNUEL 18223,22

TOTAUX	BRUT	NET IMPOSABLE
MENSUEL	1 412,55	1 171,27
ANNUEL	1 412,55	1 171,27

NET A PAYER
1130,64

MODE DE PAIEMENT				
NAT VTP	BANQUE PAR	GUICHET	NO DE COMPTE 4531200T	DATE PAIEMENT 18-01-2013

FEUILLET : 1 / 1



- 1** = Mention obligatoire de conservation du bulletin de paie.
- 2** = Coordonnées du CSRH gestionnaire.
- 3** = Mois de paie.
- 4** = Chef de service employeur et adresse.
- 5** = Libellé de la convention collective.
- 6** = Nom, prénom de l'agent et adresse enregistrée dans le fichier de personnel.
- 7** = URSSAF : identification de l'organisme auquel La Poste verse les cotisations sociales
N° COTISANT : numéro d'immatriculation de l'établissement (tout lieu topographique distinct où s'exerce l'activité) auprès de l'URSSAF de Paris
N° SIRET : numéro d'immatriculation de l'établissement (tout lieu topographique distinct où s'exerce l'activité).
APE : code de la Nomenclature APE (Activités Principales Exercées).
- 8** = Identifiant (numéro de matricule interne, N° SS (numéro de Sécurité sociale).
Nombre d'heures payées sur le mois en référence (151,67 = temps complet).
- 9** = Anciennetés : grade et rémunération pour les CDD longs et les CDI (néant pour les CDD courts). L'ancienneté contractuelle n'est pas inscrite.
Grade.
Fonction.
Affectation.
- 10** = salaire :
Au : date d'effet.
Salaire Brut Annuel.
Coefficient.
- 11** = Eléments bruts soumis à cotisations.
Code SIGP + libellés.
- 12** = Cotisations légales.
Code SIGP + libellés.
- 13** = Taux applicables pour les cotisations obligatoires salariales.
- 14** = Taux applicables pour les cotisations obligatoires patronales.
- 15** = Retenues : cotisations contractuelles et retenues diverses (recouvrement dette, opposition...) selon la situation de l'agent.
- 16** = Uniquement sur les **CDD courts**, détail des derniers contrats.
- 17** = Montant mensuel et annuel brut et net imposable.
- 18** = Net à payer, montant viré sur le compte de l'agent.
- 19** = Coordonnées bancaires du compte sur lequel la paie sera virée.
Date du virement.
- 20** = Identité de La Poste depuis le 1^{er} mars 2010, passage en Société Anonyme.

5 Le dictionnaire

Les rubriques de statut F concernent seulement **les fonctionnaires.**

Les rubriques de statut C concernent seulement **les contractuels de droit public.**

Les rubriques de statut S concernent seulement **les salariés.**

Certaines rubriques sont de statut FC (**fonctionnaires et contractuels de droit public**) ou SC (**salariés et contractuels de droit public**).

Les autres rubriques concernent **les trois statuts.**

Rubriques	Statut	Page	Rubriques	Statut	Page
A			F		
ACOMPTE IND. EXC.	F	20	FONCTION		27
AGIRC	S	20	F.N.A.L.		27
AGIRC-AGFF	S	21	FORFAIT SOCIAL		28
AGIRC-CET	S	21	FRAIS DE TRANSPORT		28
AGS	S	21			
ALLOC. FAMILIALES		21	G		
APE		21	GARANTIE DU NET	S	28
APEC	S	22	GMP	S	28
ARRCO	S	22	GRADE		29
ASSIETTE SS		22			
AVANTAGE EN NATURE		22	H		
B					
BRUT MENSUEL		23	HEURE NON MAJOREE		29
C			H.SUP JOUR	FC	30
CATÉGORIE SS	FC	23	H.SUP NUIT	FC	30
COMP. BI-ANNUEL (CIBA)	F	23	HS MAJOREES A 25%	S	30
COMP. BI-ANNUEL (COBA)	S	23	I		
COMP. CHARGE FAM.	S	24	IDENTIFIANT		30
COMP. CONGES PAYES	S	24	IJSS PERIODE PREV	S	31
COMP. GEOGRAPHIQUE	S	24	IJ PREV	S	31
COMPLEMENT POSTE		24	IJSS BRUTES	S	31
COT. FRAIS SANTE	S	25	IJSS NETTES	S	31
COTISATIONS SOCIALES		26	IND. COLLATION		32
CRDS		26	IND. COMP. CONGES		
CSG		26	PAYES	S	32
CTIS TS MET	S	26	IND. CONGES PAYES	S	32
D			IND. EXCEPTIONNELLE	F	33
DIF		27	IND. FIN DE CONTRAT	S	33
DIFF. COMP. POSTE	FC	27	IND. PROVISoire	C	34
			IND. RESIDENCE	FC	34
			IND. RESTAURATION		34
			INDICE BRUT	FC	35
			INDICE MAJ	FC	35
			IRCANTEC	SC	35



Rubriques	Statut	Page	Rubriques	Statut	Page
M			S		
MG PREV. INDIV.	FC	35	SALAIRE DE BASE	S	41
MG MUTUALIS. INDIV.	FC	35	SALAIRE	S	41
N			SALAIRE MAINTENU	S	41
NAF		36	SALAIRE RETENU	S	41
NET A PAYER		36	SANTE COLLECTIF LP	FC	42
NET IMPOSABLE		36	SANTE COLLECTIF OPTION	FC	42
N0 SIRET		36	SOLIDARITE		43
N0SS / NUMERO SS		36	SS ACCIDT. TRAVAIL	S	43
P			SS MALADIE		43
PCTI		37	SS VIEILLESSE DEP		44
PENSION CIVILE	F	37	SS VIEILLESSE		44
PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE		37	SUBROGATION SECURITE SOCIALE	S	44
PREVOYANCE (COTISATION)	S	38	SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT	FC	45
PREVOYANCE (SUBROGATION)	S	39	T		
R			TAXE SUR SALAIRE		45
REDUC. CHG BAS SAL.		39	TITRE RESTAURANT		46
REFERENCES		39	TRAITEMENT	FC	46
REGUL. CONGES PAYES	S	40	TRANSP. COMMUN		47
RETENUES		40	TRAVAIL DE NUIT		47
RETRAITE ADDIT. FP	FC	40	U		
			URSSAF		47

A

ACOMPTES IND. EXC.

Entre le 31 décembre 1996 et le 1^{er} janvier 1998, la CSG est passée de 2,4% à 7,5% et la cotisation maladie de 6,05% à 0%.

Ce transfert de la cotisation maladie vers la CSG a eu un impact sur la rémunération des fonctionnaires dont le montant des indemnités dépasse 37% de leur rémunération totale.

En effet, la cotisation maladie était calculée sur le seul traitement alors que la CSG était calculée sur 95% (98,25% depuis le 1^{er} janvier 2012) de la totalité de la rémunération (traitement + indemnités).

La perte de rémunération nette est compensée par le versement d'une indemnité exceptionnelle.

Le versement de l'indemnité exceptionnelle s'effectue sous la forme d'acomptes prévisionnels mensuels calculés sur la base de 90% de la rémunération de l'année précédente.

En janvier de l'année N une régularisation des acomptes perçus au cours de l'année N - 1 est effectuée sur la base de la rémunération de l'année N - 1.

Exemple : l'indemnité exceptionnelle due au titre de 2012 est payée sous la forme d'acomptes calculés sur la base de 90% de la rémunération perçue en 2011 et est régularisée en janvier 2013, en plus ou en moins, sur la base de la rémunération réellement perçue en 2012.

Lorsque le montant mensuel de l'acompte est inférieur à 30,49 €, l'indemnité exceptionnelle est payée en totalité lors de la régularisation annuelle en janvier de l'année N + 1.

IMPORTANT : si la rémunération évolue au cours de l'année et que le montant des indemnités diminue de façon sensible, l'agent doit prévenir le service gestionnaire RH (CSRH) afin qu'il diminue ou suspende le paiement des acomptes.

AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite Complémentaire des cadres)

Sont affiliés à l'AGIRC les salariés recrutés depuis le 1^{er} janvier 2011 et relevant des catégories suivantes :

- ingénieurs et cadres supérieurs, salariés de niveau III.3,
- les contrats de professionnalisation de classe IV.

En cas de promotion vers un statut cadre en cours de mois, le salarié cotise au régime cadre sur la base du mois complet.

La tranche 1, jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (3 086 €), étant cotisée dans le cadre de l'ARRCO (voir ce mot), seules sont concernées les rémunérations excédant ce montant et jusqu'à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale (12 344 €).

Taux de cotisation

	Part salarié	Part employeur
Tranche 1	3,0 %	4,50 %
Tranche B	7,70 %	12,60 %



AGIRC-AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement GIRC RRCO)

Cette cotisation sert à financer les retraites des salariés partis à la retraite entre 60 et 65 ans. Créée en 2001, elle est prorogée jusqu'en 2018. Elle concerne cadres et employés.

Taux de cotisation

	Part salarié	Part employeur
Tranche 1	0,80 %	1,20 %
Tranche 2 (non cadres) ou tranche B (cadres)	0,90 %	1,30 %

AGIRC CET (Contribution Exceptionnelle Temporaire)

Le CET est une contribution de solidarité pour le régime AGIRC. Elle est prélevée, sur la même assiette que les cotisations AGIRC, dans la limite de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale (12 124 €).

Taux de cotisation

	Part salarié	Part employeur
Tranches A, B et C	0,13 %	0,22 %

A.G.S. (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés)

L'AGS est une cotisation patronale qui permet de garantir les salaires en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Elle est en vigueur depuis le **1^{er} mars 2010**, date de la transformation de La Poste en société anonyme). Son taux est de 0,30%, appliqué aux rémunérations des salariés, apprentis et contrats de professionnalisation.

ALLOC. FAMILIALES

La cotisation d'allocations familiales sert à financer le régime des prestations familiales. Exclusivement à la charge de l'employeur, elle est assise sur :

- le traitement indiciaire brut des fonctionnaires au taux de 5,40%,
- la rémunération brute totale des contractuels de droit public et salariés au taux de 5,40%.

Le montant des allocations familiales n'est plus versé par La Poste mais directement par la Caisse d'allocations familiales. Il se réfère à la BMAF (Base mensuelle des allocations familiales) dont le taux est de 399 € au 1^{er} janvier 2012.

Le 2^{ème} enfant ouvre droit à 32% de la BMAF, soit 127,68 €.

A partir du 3^{ème} enfant, l'allocation est portée à 41%, soit 163,59 €.

Des majorations interviennent après 16 ans.

APE

Le code APE (Activité Principale Exercée) est attribué par l'INSEE à chaque entreprise et à chaque établissement selon son activité principale sur la base de la nomenclature des activités française (NAF).

APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres)

L'APEC est un organisme paritaire qui a pour mission d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi des cadres et leur accompagnement tout au long de leur vie professionnelle. Elle est financée par une cotisation prélevée sur les salaires des cadres, au taux de 0,06%, à raison de 0,024% pour le salarié et 0,036% pour l'employeur. Ce taux est identique pour les deux tranches de rémunération et s'applique jusqu'à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

ARRCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés)

A la suite de la transformation de La Poste en société anonyme, les salariés recrutés à partir du 1^{er} janvier 2011 sont affiliés à l'ARRCO, en lieu et place de l'IRCANTEC. Les cadres (salariés relevant du niveau III.3 et de l'annexe ICS de la Convention commune) sont affiliés en sus à l'AGIRC (voir ce mot).

Les taux de cotisations récapitulés dans le tableau ci-dessous s'appliquent à une assiette comprenant l'ensemble des rémunérations. Une première tranche concerne les rémunérations jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (3 086 €), une seconde l'excédent jusqu'à trois fois le plafond de la Sécurité sociale (9 258 €).

	Part salarié	Part employeur
Tranche 1	3,00%	4,50%
Tranche 2	8,00%	12,00%

N.B. Les salariés relevant de la catégorie cadres ne sont concernés que par la tranche 1, les revenus en sus étant soumis à cotisation AGIRC (voir ce mot).

ASSIETTE SS

L'assiette d'une cotisation salariale ou d'une charge employeur est l'ensemble des éléments de rémunération servant de base au calcul de cette cotisation ou de cette charge.

L'assiette SS qui figure sur le bulletin de paie est la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Salarié et contractuel de droit public

Elle se décompose en :

- assiette totale : constituée de l'ensemble des éléments de rémunération, y compris les avantages et nature mais sans les indemnités représentatives de frais.
- assiette plafond : constituée de l'ensemble des éléments de rémunération limité au plafond SS en vigueur le mois du paiement.

Fonctionnaire

L'assiette SS est constituée du traitement indiciaire brut et se décompose en :

- assiette totale si son montant est supérieur au plafond SS,
- assiette plafonnée si son montant est inférieur ou égal au plafond SS.

AVANTAGE EN NATURE (AVNA)

Les avantages en nature figurent sur le bulletin de paie, d'abord dans la colonne des montants à payer, puis, en bas du bulletin, dans la colonne des montants à déduire. Le



fait que le même montant apparaisse en + et en - n'en fait pas pour autant une opération blanche puisque ces montants sont soumis aux prélèvements sociaux et sont imposables.

Principaux avantages en nature : CB (carte bancaire), logement de fonction, véhicule de fonction.

N.B. La PCTI ne doit pas être confondue avec les avantages en nature. Issue de l'ancien avantage en nature que constituait la gratuité d'une ligne téléphonique au domicile et d'un quota d'unités, elle a été transformée en prime.

B

BRUT MENSUEL

Le montant brut mensuel résulte de la somme de tous les éléments de rémunération : traitement indiciaire ou salaire de base, indemnité de résidence ou complément géographique, supplément familial de traitement ou complément pour charges de famille, complément Poste, PCTI, avantages en nature, primes et indemnités éventuelles, heures supplémentaires ou complémentaires, à l'exception des indemnités représentatives de frais telles que :

- remboursement partiel des frais de transport,
- remboursement de frais de déplacement.

C

CATEGORIE SS

Elle permet de préciser le régime de Sécurité sociale applicable, selon la catégorie de personnel de droit public.

Régime spécial :

- fonctionnaire

Régime général :

- AX / ACO droit public

COMP. BI - ANNUEL (CIBA)

Le complément bi-annuel, versé aux fonctionnaires et contractuels de droit public des niveaux I.2 à II.2 en février et en septembre, est une partie intégrante du complément Poste (voir ce mot).

- Février : période de janvier à juin de la même année.
- Septembre : période de juillet à décembre de la même année.

COMP. BI - ANNUEL ACC I.1 – II.1 (COBA)

Le complément bi-annuel versé aux salariés en CDI ou CDII des niveaux I.1 à II.1 en février et en septembre, est une partie intégrante du complément Poste (voir ce mot).

Même montant que celui des fonctionnaires depuis 2004.

- Février N : période de juillet à décembre de l'année N-1

- Septembre N : période de janvier à juin de la même année.

Ce complément est versé mensuellement pour les salariés en CDD.

COMP. CHARGE FAM. (complément pour charges de famille)

Le complément pour charges de famille est une majoration de salaire. Il est attribué aux salariés ayant au moins deux enfants à charge.

Si les deux conjoints sont salariés à La Poste ou à France Télécom, ce complément est versé à l'un des deux conjoints, au choix de ceux-ci.

Il est le pendant, pour les salariés, du supplément familial de traitement des fonctionnaires (voir ce mot).

Montant mensuel au 1^{er} juillet 2012, pour un salarié à temps complet :

- 2 enfants = 105,00 €
- 3 enfants = 222,50 €
- au-delà du 3^{ème} = 156,50 € par enfant

Pour les salariés à temps partiel, le complément pour charges de famille est constitué :

- d'une partie fixe en euros indépendante de la durée du travail,
- d'une partie proportionnelle à la durée du travail.

Les montants de la partie fixe du complément pour charges de familles sont fixés, à compter du 1^{er} juillet 2012, à :

- 34,00 € pour 2 enfants,
- 47,00 € par mois pour 3 enfants,
- 33,00 € par mois par enfant au-delà du 3^{ème}.

Le total de la partie fixe et de la partie proportionnelle à la durée d'activité est plafonné dans la limite du taux à temps complet et à 80% du salaire brut de l'agent.

N.B. Ce mécanisme garantit un taux plein pour les temps partiel à 80% et n'a d'incidence sur le montant perçu qu'en deçà (70% et moins).

COMP. CONGES PAYES

La durée minimale de travail prévue au contrat d'un agent en Contrat à Durée Indéterminée par Intermittence ne comprend pas les droits à congés payés. Le droit à congés payés prend donc la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque la rémunération est lissée, le paiement de l'indemnité se fait chaque mois. Si la rémunération n'est pas lissée, le paiement intervient le mois où le salarié a travaillé.

COMP. GEOGRAPHIQUE

Le complément géographique est versé aux salariés des classes I à III en fonction de zones géographiques et déterminé par application d'un pourcentage sur le salaire : Zone 1 = 3% Zone 2 = 1% Zone 3 = 0% Zone 4, Corse = 3%

COMPLEMENT POSTE

Créé par le conseil d'administration de La Poste, le complément Poste est un complément indemnitaire versé au prorata de l'utilisation du salarié.



Il constitue un sous-ensemble

- de la rémunération de base des fonctionnaires et des salariés des classes I à III,
- de la rémunération de référence pour les agents de niveau IV-1 à IV-3.

Le complément Poste annuel comprend, pour certains niveaux de fonction (jusqu'au niveau II-2 pour les fonctionnaires et II-1 pour les salariés), le complément bi-annuel.

Ainsi, pour connaître le complément Poste annuel, il convient d'additionner les montants versés mensuellement avec le montant des versements de février et septembre, soit 726,04 €.

COT. FRAIS SANTE

L'adhésion au régime Santé est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2007, date de la mise en œuvre du contrat collectif La Poste.

Condition d'ancienneté d'accès au régime de 3 mois continus.

Régime obligatoire pour le salarié entraînant l'adhésion de ses ayants droit à charge au sens SS (figurant sur l'attestation Carte Vitale).

Possibilité de renonciation pour les CDD et bénéficiaires de la CMU.

La cotisation santé est calculée par La Poste sur la paie des salariés à partir des données fournies par la Mutuelle Générale. Elle est déductible du revenu imposable.

L'assiette est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération dès lors qu'ils sont soumis à CSG/CRDS, y compris les sommes versées en IEV, soit le montant mensuel brut figurant en bas du bulletin de paie.

Les taux de cotisation s'appliquent avec un taux plancher (minimum) et un taux plafond (maximum) qui est un pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale, selon le tableau ci-dessous.

	Employés		Cadres	
Plancher	22,20%	685,09 €	25,70%	793,10 €
Plafond	71,70%	2212,66 €	72,70%	2243,52 €

Le tableau ci-dessous récapitule les taux applicables aux différentes situations (part employé ou cadre et part patronale) au 1^{er} janvier 2013.

Situation familiale	Employés		Cadres	
	Taux Employeur	Taux Agent	Taux Employeur	Taux Agent
Salarié seul	1,50 %	1,31 %	0,90 %	1,51 %
Salarié + 1 conjoint	3,78 %	1,97 %	3,08 %	2,41 %
Salarié + 1 conjoint + 1 enfant	5,26 %	2,22 %	4,34 %	2,69 %
Salarié + 1 conjoint + 2 enfants et+	6,75 %	2,46 %	5,59 %	2,98 %
Salarié + 1 enfant	2,99 %	1,55 %	2,15 %	1,80 %
Salarié + 2 enfants et+	4,47 %	1,80 %	3,42 %	2,07 %

COTISATIONS SOCIALES

Les cotisations de Sécurité sociale résultent de dispositions légales et réglementaires et sont supportées par les salariés et les employeurs. Elles sont destinées à financer le régime de Sécurité sociale qui comprend 4 branches :

- Maladie, maternité, invalidité et décès,
- Accidents du travail et maladies professionnelles,
- Vieillesse et veuvage,
- Famille.

CRDS

La CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) est destinée à financer les déficits cumulés du régime de Sécurité sociale.

L'assiette de la CRDS est la même que pour la CSG et la règle d'application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75% est identique.

Son taux est de 0,50%.

CSG DEDUCTIBLE ET CSG NON DEDUCTIBLE

La CSG (contribution sociale généralisée) a été mise en place le 1^{er} février 1991.

CSG sur la rémunération

La CSG s'applique à tous les éléments de la rémunération à la seule exception des indemnités représentatives de frais : traitement indiciaire ou salaire, indemnité de résidence ou complément géographique, complément poste, avantages en nature, primes, heures supplémentaires ou complémentaires. Les indemnités de travail de nuit ne sont assujetties qu'à 50% mais la surmajoration pour travail de nuit l'est en totalité.

Un abattement de 1,75% au titre des frais professionnels s'applique à tous les revenus ayant le caractère de salaire. Il faut ensuite ajouter, mais sans abattement, la cotisation patronale santé et prévoyance, les primes d'intéressement, les abondements PEG ou PERCO et les indemnités de départ en retraite et les indemnités de rupture du contrat de travail représentatives de salaire (licenciement, rupture conventionnelle).

Elle se décompose en deux parties :

- 2,4% non déductible du revenu imposable,
- 5,1% déductible du revenu imposable.

CTIS TS MET

Depuis le 1^{er} janvier 2006, La Poste applique des rapports d'assujettissement à la taxe sur les salaires en fonction du Secteur Distinct d'Activité (SDA) de chaque agent. Ces montants sont déclarés et payés au niveau national.

De nouvelles rubriques patronales ont été créées dans le système d'information paie et gestion (SIGP) pour les salariés. Elles remplacent depuis janvier 2009, les 3 lignes taxe sur salaire (US1, US2, US3).

Voir « Taxe sur salaire ».

D

DIF (DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION)

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a été créé par la loi sur la formation du 4 mai 2004.

Pour les fonctionnaires, la loi du 2 février 2007 instaure un DIF.

Il permet à chaque agent de capitaliser du temps de formation utilisable à sa propre initiative, avec l'accord de l'employeur.

Le DIF s'adresse aux salariés :

- en CDI (avec au moins un an d'ancienneté),
- en CDD (avec au moins 4 mois de travail, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois),
- sauf : apprentis et contrats de professionnalisation.

Le DIF s'adresse aux fonctionnaires ou agents contractuels de droit public :

- en position d'activité (temps complet ou partiel),
- en positions plus spécifiques (détachement, mise à disposition, congé parental).

Règles d'acquisition des droits

Pour les fonctionnaires et les CDI : **20h** de DIF par an cumulables 6 ans dans la limite de **120h maxi**.

Pour les temps partiels et CDD : calcul au prorata de la durée du travail et/ou du contrat.

DIFF. COMP. POSTE

Lors de la mise en place de la Nouvelle Politique de Rémunération (NPR), certains fonctionnaires et contractuels de droit public ont eu un différentiel de complément poste.

Le complément poste du contractuel de droit public est déterminé en faisant la différence entre le plafond du champ de normalité et le traitement de l'agent.

Pour un fonctionnaire, le différentiel de complément poste est déterminé par la différence entre le montant de son complément poste et le montant haut du secteur haut.

Le reliquat constitue un différentiel.

F

FONCTION

La fonction caractérise l'activité exercée par le fonctionnaire ou le salarié au sein de l'entreprise La Poste.

F.N.A.L.

La cotisation au Fonds National d'Aide au Logement (F.N.A.L.) a pour objet le financement de l'allocation logement versée principalement au profit des personnes âgées, des personnes handicapées et des jeunes salariés.

La cotisation F.N.A.L. est à la charge des seuls employeurs.

Son taux est de 0,5% du traitement indiciaire brut des fonctionnaires et de la rémunération totale brute des salariés.

FORFAIT SOCIAL

C'est une charge qui incombe à l'employeur et qui s'applique aux sommes qui ne sont pas assujetties aux cotisations sociales selon les règles communes. Deux taux coexistent depuis août 2012 :

- Un taux de 20% sur l'épargne salariale (intéressement, abondements aux PEG, PERCO) et les bonus exceptionnels DOM,
- Un taux de 8% sur la part patronale des régimes de prévoyance et de santé obligatoires (Santé collectif LP pour les fonctionnaires et ACO de droit public, Santé et Prévoyance pour les salariés). Il correspond à la totalisation des taux CSG et CRDS (2,4% + 5,1% + 0,5%).

FRAIS DE TRANSPORT

L'utilisation des transports collectifs pour le trajet domicile-travail ouvre droit au remboursement :

- de 50% du coût mensuel d'un abonnement annuel,
- de 50% des 11/12^{èmes} du coût d'un abonnement mensuel,
- de 50% des 47/52^{èmes} du coût d'un abonnement hebdomadaire.

La prise en charge est identique pour l'abonnement à un service de location de vélos, que ce soit à titre de déplacement principal ou complémentaire d'un transport collectif.

S'agissant de remboursement de frais réellement exposés, cette indemnité n'est ni soumise à cotisations sociales ni imposable.

Tous les agents de La Poste en sont bénéficiaires, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel (sans abattement à ce titre), fonctionnaires, salariés en CDD ou CDI, contractuels de droit public, apprentis, personnels sous contrats spécifiques (contrat PRO, CIE...).

La prise en charge des frais de transport par La Poste est subordonnée à la remise des justificatifs par l'agent.

G

GARANTIE DU NET

Lors d'une absence indemnisée par la Sécurité sociale, il peut arriver que le net à payer du mois soit supérieur au net à payer du même mois si l'agent n'avait pas été absent.

Afin d'éviter qu'un agent ait une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, SIGP crée une rubrique (IGN, Garantie du net) qui permet de rétablir ce montant.

GMP (Garantie Minimale de Points) de l'AGIRC

Le régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC) comporte un dispositif de garantie minimale de points permettant aux salariés cadres à temps plein dont le salaire n'excède pas le salaire dit « charnière » d'obtenir au moins 120 points de retraite par an.



Le salaire charnière est égal au plafond de la Sécurité sociale augmenté d'une assiette minimale de cotisation sur la tranche B. Pour 2012, ces valeurs sont de 3031 € + 323,33 €, soit 3 354,33 €. Sont donc concernés par cette cotisation tous les salariés cadres ayant une rémunération mensuelle inférieure à ce montant. Le montant de la cotisation minimale mensuelle est fixé à 64,19 € pour 2012, répartis comme suit.

Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
24,90 €	40,74 €	65,64 €

Cas 1 : salariés dont le salaire est égal ou inférieur à 3 031 € (plafond SS) : la cotisation minimum mensuelle est due en totalité.

Cas 2 : salariés dont le salaire est compris entre 3 031 € et 3 354,33 € (salaire charnière) : la cotisation AGIRC tranche B étant payée sur la part de salaire excédant le plafond de la Sécurité sociale, la cotisation GMP est égale à la différence entre la cotisation complète GMP et la cotisation tranche B.

Exemple : soit un cadre ayant un salaire de 3091 €.

- Cotisation tranche B AGIRC = $(3091-3031) \times 20,30 \% = 12,18 \text{ €}$.
- Cotisation GMP = $65,64 - 12,18 = 53,46 \text{ €}$ (20,28 € de part salariale + 33,18 € de part patronale).

La révision de ce montant intervient chaque année à la fin du 1^{er} trimestre et est appliquée rétroactivement au 1^{er} janvier.

N.B. Pour les cadres à temps partiel et pour ceux entrant en fonction ou en sortant en cours d'année, la GMP est proratisée.

GRADE

Chaque agent, lors de sa nomination ou de son recrutement est titulaire d'un grade.

Pour un fonctionnaire, ce grade est déterminé à partir du concours d'entrée dans la fonction publique ou acquis par promotion.

A ce grade correspond une échelle indiciaire.

Pour un salarié, le grade est celui prévu lors de son recrutement sur son contrat de travail, compte tenu de son diplôme et de la fonction détenue, ou modifié par avenant suite à promotion.

A ce grade correspond un minimum conventionnel ou un salaire de référence.

H

HEURE NON MAJOREE

Les heures supplémentaires effectuées jusqu'à concurrence de 35 heures hebdomadaires pour les agents travaillant à temps complet sur une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sont appelées heures non majorées.

Elles sont calculées de la façon suivante.

La base de calcul est : salaire + complément géographique + complément Poste (sans oublier le montant mensuel du complément bi-annuel, soit 60,50 €).

Ce montant est divisé par 151,67 pour donner le prix de l'heure. Il est ensuite multiplié par 35 et divisé par le nombre d'heures hebdomadaires.

Exemple d'un agent travaillant en service de nuit sur la base de 32h15 :



$1435,52 \text{ €} + 43,07 \text{ €} + 75,50 \text{ €} + 60,50 \text{ €} = 1614,59 \text{ €}$

$1614,59 \text{ €} : 151,67 = 10,645 \text{ €}$

$10,645 \text{ €} \times 35 : 32,25 = 11,553 \text{ €}$.

H. SUP JOUR (heures supplémentaires de jour)

Le taux des heures supplémentaires des fonctionnaires et contractuels de droit public est calculé sur la base du traitement indiciaire annuel augmenté de l'indemnité de résidence annuelle*. Ce montant est divisé par le nombre d'heures annuelles (1820) et multiplié par le coefficient 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires du mois et 1,27 au-delà.

* Formule de calcul : (indice majoré x 55,5635 €) x 1,03 (zone 1 et Corse) ou 1,01 (zone 2) ou augmenté du minimum correspondant à l'indice majoré 298, soit, selon les zones, 496,74 € ou 165,58 €.

H. SUP NUIT (heures supplémentaires de nuit)

Le fonctionnaire ou contractuel de droit public effectuant un service de nuit ayant un temps complet inférieur à 35h hebdomadaires, la base mensuelle est recalculée avant application du coefficient de 1,25 ou 1,27, soit : (traitement indiciaire + indemnité de résidence) x 35/32.

HS MAJOREES A 25%/50%

Les heures supplémentaires des salariés sont calculées de la façon suivante.

La base de calcul est : salaire + complément géographique + complément Poste (sans oublier le montant mensuel du complément bi-annuel, soit 60,50 €) + indemnités permanentes.

Ce montant est divisé par 151,67 pour donner le prix de l'heure. Il est ensuite multiplié par 35 et divisé par le nombre d'heures hebdomadaires pour les agents travaillant à temps complet sur une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures.

Ce montant est ensuite multiplié par 1,25 pour les 14 premières heures de la semaine et par 1,50 pour les suivantes.

Exemple d'un agent travaillant en service de nuit sur la base de 32h15 :

$1435,52 \text{ €} + 43,07 \text{ €} + 75,50 \text{ €} + 60,50 \text{ €} + 186,50 \text{ €} + 6,09 \text{ €} = 1807,18 \text{ €}$

$1807,18 \text{ €} : 151,67 = 11,915 \text{ €}$

$11,915 \text{ €} \times 35 : 32,25 = 12,931 \text{ €}$

$12,931 \text{ €} \times 1,25 = 16,164 \text{ €}$.

I

IDENTIFIANT

Il correspond à l'attribution d'un numéro personnel, propre à chaque agent de La Poste, aux fins de confidentialité des déclarations auprès des différents organismes externes vis-à-vis de la CNIL.

IJSS PERIODE PREV

Après 45 jours d'absence indemnisée par la Sécurité sociale (maladie, accident de travail, grave maladie), sur une année glissante, le salarié perçoit une indemnisation Prévoyance.

Elle est constituée de 2 éléments :

- l'IJSS PERIODE PREV (neutralisation des IJSS brutes),
- l'IJ PREV.

Le montant de l'IJ PREV est lié à l'ancienneté détenue par le salarié au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Ancienneté minimum : 3 mois **(pas de condition d'ancienneté dans le cas d'un accident de travail ou maladie professionnelle)**.

Le paiement est automatique si le salarié est subrogé. Dans le cas contraire, la MG calculera les montants à liquider au vu des relevés CPAM.

IJ PREV

Voir « IJSS PERIODE PREV ».

IJSS BRUTES

Les Indemnités Journalières Sécurité sociale reposent sur les éléments suivants :

- le salaire de référence (maladie, maternité, accident de travail),
- le Gain journalier de base (salaire de référence / 30,42),
- le pourcentage de maintien du gain journalier en fonction du motif d'absence Sécurité sociale et de la tranche,
- le nombre de jours calendaires d'IJSS associé au motif d'absence.

A partir de ces données, l'IJSS peut être calculée.

IJSS maladie		$(\text{salaire de référence} / 30,42) \times 50\%$
IJSS maternité		$(\text{salaire de référence} / 30,42) \times 100\%$
IJSS accident de travail	Jusqu'au 28 ^{ème} jour	$(\text{salaire de référence} / 30,42) \times 60\%$
	A partir du 29 ^{ème} jour	$(\text{salaire de référence} / 30,42) \times 80\%$

Montant de la retenue du mois : IJSS x nombre de jours calendaires d'absence*.

* Pour la maladie, la retenue d'IJSS brutes s'effectue après 3 jours de carence lors de l'arrêt initial.

IJSS NETTES

En cas de subrogation, le salarié en congé de maladie, maternité – paternité, accident du travail, perçoit les indemnités journalières de Sécurité sociale directement de La Poste qui se fera rembourser par la Caisse primaire d'assurance maladie de ce dernier.

Le montant versé est égal au montant des IJSS brutes déduction faite de la CSG au taux de 6,2% et de la CRDS au taux de 0,5%.

Exemple

Montant des IJSS brutes = 1 000 €

CSG = 1 000 × 6,2% = 62 €

CRDS = 1 000 × 0,5% = 5 €

Montant des IJSS nettes = 1 000 - 62 - 5 = 933 €

Coefficient de neutralisation de ces cotisations = 0,933

Ou : 1000 € X 0,933 = 933 €

IND. COLLATION

L'indemnité de collation est attribuée aux agents de la distribution dont la vacation commence au plus tard à 7h30 et dure au minimum cinq heures sans interruption autre que la pause réglementaire. Son montant est de 1,55€ par jour effectivement travaillé.

Indemnité représentative de frais, elle n'est pas imposable ni soumise à charges sociales.

IND. COMPENSATRICE CONGES PAYES

L'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) est une somme versée par l'employeur en cas de sortie du salarié, quel que soit le motif (sauf licenciement pour faute lourde) pour rémunérer les congés acquis non pris.

L'ICCP est également versée en cas de prise d'un « Congé pour création d'entreprise » ou « Congé sabbatique ».

L'ICCP concerne les salariés de La Poste. Toutefois, les CDD de courte durée (moins d'un mois) et les CDI se voient appliquer un calcul différent du cas général.

Le montant versé est calculé selon la règle du 10^{ème}.

IND. CONGES PAYES (ICP)

Tout salarié qui part en congé perçoit une indemnité de congés destinée à compenser la perte de salaire afférente à cette période de repos.

Les deux notions essentielles pour le calcul de l'ICP sont les suivantes :

Maintien du salaire

Pendant les périodes de congés pris, le salarié perçoit un maintien de salaire correspondant au salaire théorique qu'il aurait perçu pendant cette même période s'il avait continué à travailler.

Le salaire moyen

Le montant du salaire moyen est égal au 10^{ème} de la rémunération totale brute perçue pendant la période de référence, au prorata du nombre de jours de congés payés pris.

Dans le cas général, la période de référence est l'année civile.

L'ICP est due dès que les congés sont effectivement pris.

Cela implique qu'à chaque fois qu'un salarié prend un congé, il devrait percevoir une indemnité de congés payés.

A La Poste, le montant de l'ICP résulte de la comparaison entre le salaire moyen et le salaire maintenu.

En conclusion :

Le montant de l'ICP est la différence (si positive) entre le salaire moyen de l'année perçu pendant la période de référence et la somme des maintiens de salaires perçus pendant les congés payés pris sur cette même période de référence.

IND. EXCEPTIONNELLE

Voir ACOMPTE IND. EXC.

IND. FIN DE CONTRAT

L'article L.1243-8 du Code du travail institue, au bénéfice des salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, une indemnité destinée à compenser la précarité de leur situation.

A l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée (même si initialement le terme de celui-ci était imprécis), le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité est due :

- lorsqu'il y a poursuite de la relation contractuelle sous forme d'un nouveau CDD (succession de CDD),
- en cas de renouvellement du contrat (l'indemnité n'est due qu'à l'issue du renouvellement mais se calcule sur la durée totale du contrat, renouvellement inclus),
- lorsque le CDD et le CDI sont séparés d'une interruption (même de quelques jours),
- lorsque le contrat est rompu par anticipation d'un commun accord des parties,
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune étudiant :
 - pour la durée des vacances et qui vient d'achever son cursus scolaire ou universitaire et n'envisage pas de poursuivre des études à la rentrée,
 - pour une durée qui excède celle des vacances scolaires ou universitaires,
- lorsque le salarié refuse le renouvellement qui lui est proposé alors que le principe et les modalités de ce renouvellement n'ont pas été fixés dans le contrat initial,
- lorsque le salarié refuse de poursuivre son contrat au-delà de sa durée minimale.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque les relations contractuelles se poursuivent immédiatement sous contrat à durée indéterminée (en cas de succession de CDD, seule l'indemnité afférente au dernier contrat n'est pas due),
- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié justifiant d'une embauche en CDI dans une autre entreprise,
- en cas de rupture anticipée du contrat par le salarié ou l'employeur à la suite d'une faute grave ou lourde de l'intéressé, en cas de force majeure, ou du fait d'un sinistre relevant de la force majeure,
- en cas de rupture pendant la période d'essai,
- en cas de conclusion d'un contrat avec un jeune étudiant (majeur ou mineur qui suit effectivement un cursus scolaire ou universitaire) pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires quel que soit le motif de conclusion du contrat,

- lorsque le salarié refuse un CDI proposé avant la survenance du terme du CDD, destiné à ce qu'il occupe un même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- pour les CDD sans terme précis, lorsque, après que le salarié a accepté la prolongation de son contrat au-delà de la durée minimale, il rompt celui-ci avant la réalisation.

IND. PROVISoire

Au moment de la reclassification, un à-valoir a été accordé aux contractuels de droit public.

Pour les agents restés sous ce statut, il y a eu maintien de cette prime. Son montant est actuellement de 73,64 €.

Pour les autres, elle a été intégrée dans leur rémunération lors de leur passage sous le statut de salariés.

IND. RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence est une prime liée à la qualité d'agent de droit public qui rémunère les charges et les contraintes liées à la résidence administrative des fonctionnaires.

Elle est versée en fonction de zones géographiques et déterminée par application d'un pourcentage sur le traitement :

Zone 1 = 3% ; Zone 2 = 1% ; Zone 3 = 0% ; Zone Corse = 3%

Pour les zones 1, 2 et la Corse, l'indemnité de résidence ne peut être inférieure à un montant minimum correspondant à l'indice majoré 312.

L'indemnité de résidence minimum est donc de 14,45 € en zone 2 et de 43,34 € en zones 1 et Corse.

Données au 1^{er} janvier 2013 :

Traitement annuel minimum : 17 335,81 €, soit 1 444,65 mensuel

Exemple 1 : Zone 1 Indice brut 526 Indice majoré 451

Traitement = 2 088,26 € Indemnité de résidence = 2 088,26 × 3% = 62,64 €

Exemple 2 : Zone 2 Indice brut 282, Indice majoré 292

L'indice majoré détenu est inférieur à l'indice majoré 312 (le seuil minimum de l'indemnité de résidence). Indemnité de résidence calculée à l'indice majoré 312 = 1 444,65 × 1% = 14,45 €

IND. RESTAURATION

L'indemnité de restauration est attribuée aux agents de la distribution dont la vacation commence après 7h30, dure au minimum cinq heures sans interruption autre que la pause réglementaire et se termine après 13h45. Son montant est de 1,55€ par jour effectivement travaillé.

Indemnité représentative de frais, elle n'est pas imposable ni soumise à charges sociales.

INDICE BRUT

Voir TRAITEMENT

INDICE MAJ

Voir TRAITEMENT

IRCANTEC

L'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques est un régime de retraite complémentaire obligatoire du régime général de la Sécurité sociale. Il concerne les contractuels de droit public et les salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2011. A partir de cette date, les salariés recrutés sont affiliés à l'ARRCO (et en sus à l'AGIRC pour les cadres).

L'IRCANTEC fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des salariés, des contractuels de droit public et des employeurs servent à payer les allocations de retraite.

En échange, les salariés acquièrent des droits à retraite complémentaire qui sont comptabilisés sous forme de points.

L'assiette des cotisations, égale à la rémunération brute moins l'éventuel complément pour charges de famille) comprend deux tranches sans distinguer les cadres et les non-cadres :

- la tranche A qui correspond à la fraction inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale : 3 086 € mensuel au 1^{er} janvier 2013,
- la tranche B qui correspond à la fraction supérieure au plafond de la Sécurité sociale dans la limite de huit fois ce plafond, soit 24 688 €.

Le tableau ci-dessous récapitule les taux en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Assiette	Part salariale	Part patronale
Tranche A	2,45%	3,68%
Tranche B	6,23%	11,83%

M

MG PREV.INDIV.

Cotisation volontaire correspondant à un contrat prévoyance individuel souscrit auprès de la MG. Son montant varie en fonction du contrat souscrit.

MG MUTUALIS.INDIV.

Cotisation de mutualisation. Cette cotisation a été instaurée par la MG, dans le cadre de la création du contrat collectif santé des fonctionnaires et contractuels de droit public, pour assurer le maintien de ces garanties ainsi que la contribution à la solidarité intergénérationnelle. Il est perçu auprès de tous les agents ayant conservé la prévoyance MG et son montant est uniforme : 10,45 € au 1^{er} janvier 2013.

N

NAF

Nomenclature des Activités Françaises.

Situé à côté du n° de SIRET sur le bulletin de paie, ce code précise les activités de La Poste.

NET A PAYER

Le net à payer correspond au brut mensuel

- diminué des cotisations obligatoires (cotisations Sécurité sociale retraite, santé, CSG, CRDS...) figurant dans la colonne « A déduire »,
- diminué également des éventuelles cotisations volontaires (option MG, prévention MG, Tutélaire) et le cas échéant des retenues (acomptes, saisies ou cessions, remboursement de prêt personnel),
- et augmenté des indemnités représentatives de frais (déplacement, hébergement) et du remboursement partiel des frais de transport.

NET IMPOSABLE

Le net imposable correspond au brut mensuel diminué des cotisations obligatoires :

- pour les fonctionnaires : pension civile, retraite additionnelle FP, contrat collectif santé, CSG déductible et éventuelle contribution solidarité,
- pour les contractuels de droit public : maladie, vieillesse, IRCANTEC, contrat collectif santé, CSG déductible et éventuelle contribution solidarité,
- pour les salariés : maladie, vieillesse, ARRCO/AGIRC (ou IRCANTEC pour les salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2011), contrat collectif santé et prévoyance, CSG déductible et éventuelle contribution solidarité.

De plus, au début de chaque année, un bulletin récapitulatif de l'ensemble des sommes à déclarer à l'administration fiscale (traitement ou salaire, complément Poste, indemnités et primes éventuelles, commissionnement...) est envoyé aux agents pour vérifier la déclaration annuelle de revenus pré-remplie.

NO SIRET

Le numéro SIRET est un identifiant attribué par l'INSEE caractérisant l'établissement d'une entreprise en fonction de son implantation géographique.

Il est donc modifié si l'établissement change d'adresse. Il se compose de 14 chiffres.

NOSS / NUMÉRO SS

Le numéro de Sécurité sociale est le numéro propre à chaque agent de La Poste attribué par l'INSEE.

P

PCTI

La prime de communication et technologies de l'information est versée mensuellement depuis le 1^{er} janvier 2008. Elle remplace l'avantage en nature téléphone.

Conditions d'attribution

- Etre en activité et totaliser 3 mois d'ancienneté continue à La Poste.
- Les agents à temps partiel perçoivent cette prime à taux plein.

Montant brut

- 16 € pour agents appartenant aux classes I à III
- 30 € pour cadres supérieurs (Groupes A, B, C et dirigeants)
- 20 € pour les élus des classes I à III aux CAP, CCP et au CA ou CT

Régime social et fiscal

- pour les fonctionnaires : soumise à CSG, CRDS, Solidarité et RAFP le cas échéant et imposable sur le revenu.
- pour les salariés et contractuels de droit public : soumise à cotisations Sécurité sociale, IRCANTEC ou ARRCO/AGIRC, CSG, CRDS et Solidarité le cas échéant et imposable sur le revenu.

PENSION CIVILE

La cotisation pension civile des fonctionnaires est calculée sur le traitement indiciaire brut. Elle participe au financement des retraites des fonctionnaires de La Poste.

Son taux est de 8,76% depuis le 1^{er} janvier 2013. Il doit être porté progressivement au taux de 10,80% selon l'échéancier ci-dessous.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
9,08 %	9,40 %	9,72 %	9,99 %	10,26 %	10,53 %	10,80 %

La participation à la charge de La Poste n'est pas déterminée par l'application d'un taux légal à une assiette.

Elle est déterminée en montant et correspond au coût des pensions servies par l'administration des Finances aux retraités anciens fonctionnaires de La Poste.

Les taux sont distingués selon les secteurs d'activité. Les taux 2012 sont les suivants :

- pour le secteur postal : **35,80%**
- pour le secteur mixte : **38,45%**
- pour le secteur bancaire : **40,50%**

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

Le plafond de la Sécurité sociale est fixé tous les ans par décret du ministre du travail. Il est revu au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de divers paramètres (évolution des rémunérations du personnel ouvrier, indice des prix...).



Le plafond est une notion annuelle mais il doit être calculé et appliqué en fonction de la périodicité de la paie. Ainsi le plafond est fixé mensuellement pour les salariés payés au mois, soit 3 086 € au 1^{er} janvier 2013.

Le plafond de la Sécurité sociale est l'élément servant à déterminer les tranches de rémunération et les limites éventuelles des bases de cotisations qui ne sont pas toutes calculées sur l'intégralité de la rémunération mais sur une partie seulement :

- Tranche A : jusqu'à 1 fois le plafond,
- Tranche B : entre 1 fois et 4 fois le plafond,
- Tranche C : de 4 fois à 8 fois le plafond.

Selon le cas les cotisations sont assises sur l'intégralité de la rémunération brute ou uniquement sur la seule tranche A, la tranche B et la tranche C.

PREVOYANCE (COTISATION)

Le régime de cotisation prévoyance est un régime obligatoire. Il se décompose en une part salariale et une part patronale.

Deux régimes de cotisations sont institués :

- une cotisation « décès »
- une cotisation « Arrêt de travail »

La cotisation est assise sur l'assiette Sécurité sociale.

- Pour les non-cadres (grade < 3.1), 2 assiettes :
 - tranche A (égale au plafond de la Sécurité sociale),
 - tranche B (équivalente de 1 à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale).
- Pour les cadres (grade ≥ 3.1), 3 assiettes :
 - tranche A (égale au plafond de la Sécurité sociale),
 - tranche B (équivalente de 1 à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale),
 - Tranche C (4 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale).

Ci-dessous, les taux en vigueur au 1^{er} novembre 2012.

Statut	Régime	Taux salarial		Taux patronal	
		Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Non cadre	Décès	0,1084%	0,1172 %	0,1626 %	0,1758 %
	Arrêt maladie	0,5147%	0,8512 %	0,7722 %	0,2767 %
	Total	0,6231%	0,9684 %	0,9348 %	1,4525 %

Statut	Régime	Taux salarial			Taux patronal		
		Tranche A	Tranche B	Tranche C	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Cadre	Décès	0,1465%	0,1465%	0,1465%	0,1465%	0,1465%	0,1465%
	Arrêt Maladie	0,2332%	1,0639%	1,0639%	0,2333%	1,0640%	1,0640%
	Total	0,3797%	1,2104%	1,2104%	0,3798%	1,2105%	1,2105%



N.B. Pour vérifier le calcul, il convient de bien prendre en compte ces valeurs à 4 décimales et non celles du bulletin de paie qui n'en laisse apparaître que 3.

En cas de changement de statut en cours de mois, la cotisation sera calculée au prorata des 2 statuts.

La part salariale est déductible du montant imposable.

La part patronale entre dans l'assiette de calcul de la CSG et de la CRDS.

PREVOYANCE (SUBROGATION)

La subrogation Prévoyance est un dispositif dans lequel La Poste s'engage à verser les avances de trésorerie correspondant aux indemnités journalières prévoyance, ce qui a pour effet de décharger les agents de l'essentiel de leurs démarches vis-à-vis des organismes de Prévoyance et de supprimer les retards de paiement.

La Poste assure une subrogation des prestations prévoyance pour les agents subrogés Sécurité sociale ayant 3 mois d'ancienneté continue, hormis les GAP (gérant d'agence postale) accessoires et les CDD courts. Pas de condition d'ancienneté pour l'accident de travail et la maladie professionnelle.

La renonciation à la subrogation IJSS entraîne automatiquement la renonciation à la subrogation Prévoyance.

R

REDUC. CHG BAS SAL.

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC (soit 27 460,16 € annuels au 1^{er} janvier 2013) ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titres des assurances sociales et des allocations familiales.

Cet allègement est égal, au maximum, à 26% du salaire brut et diminue jusqu'à 1,6 fois le SMIC.

Un coefficient est calculé sur la base de la formule suivante :

$$(0,26/0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC annuel} / (\text{Rémunération brute annuelle}-1))$$

La réduction applicable est alors égale à la rémunération brute annuelle multipliée par le coefficient ainsi déterminé.

N.B. Le montant étant annuel, les montants sont calculés chaque mois en fonction de la rémunération cumulée depuis le début de l'année.

REFERENCES

Salarié

Dans cette rubrique figure le nombre d'heures travaillées porté sur le contrat de travail. La rémunération mensuelle est calculée en fonction du nombre d'heures indiqué dans cette rubrique, compte tenu de l'utilisation du salarié, sachant que le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail est de **151h67**.

Fonctionnaire

En lieu et place du nombre d'heures sont portées les mentions « temps complet », C.P.A, ou temps partiel et quotité, s'il y a lieu.



Contractuel de droit public

Cette rubrique s'intitule « NB HEURES » et indique le nombre d'heures mensuelles.

REGUL. CONGES PAYES

Voir « IND. CONGES PAYES »

RETENUES

Il s'agit des retenues autres que celles effectuées dans le cadre des arrêts de travail suite à congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail.

Les retenues non obligatoires sont liées à la situation personnelle de l'agent : adhésion à une option du contrat MG, à la PREFON, à la TUTELAIRE, absences non rémunérées pour divers motifs, saisie sur rémunération, paiement d'une pension alimentaire, titres restaurant...

Ces retenues ne sont pas obligatoires et ne sont pas des prélèvements sociaux.

RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Il s'agit d'une cotisation obligatoire, instituée au 1^{er} janvier 2005, permettant à chaque fonctionnaire de La Poste d'acquérir des droits à retraite assis sur l'ensemble des indemnités non prises en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite.

Indemnités entrant dans l'assiette : il s'agit des indemnités et primes telles que le complément poste, l'indemnité de résidence, le commissionnement, le complément bi-annuel, la part variable, le supplément familial de traitement, les heures supplémentaires, la PCTI, les avantages en nature, etc., à l'exclusion des indemnités représentatives de frais.

Ces éléments sont pris en compte **dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut total** perçu au cours de l'année considérée.

Le taux est réparti entre l'employeur (5%) et l'agent (5%).

Pour un fonctionnaire le montant de la cotisation prélevée pour un mois donné sera donc égal à 5% du montant des primes et indemnités perçues, dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut, lissé depuis le 1^{er} janvier.

Les cotisations sont lissées sur l'année civile, à savoir que, lorsque les éléments soumis à cette cotisation dépassent la limite de 20% sur un mois (cas par exemple, du mois de mise en paiement de la part variable ou de la partie annualisée du complément poste), les sommes dépassant le plafond cumulé depuis le début de l'année sont reportées au mois suivant.

Exemple :

Un fonctionnaire perçoit un traitement indiciaire brut mensuel de 1776,11 € en janvier, puis 1785 € en février.

Le plafond mensuel des primes et indemnités pris en compte s'élève à 20% de 1776,11€, soit 355,22 € pour janvier, et **357 € au titre de février et des mois suivants.**

Il perçoit **en janvier** un montant de primes mensuelles de 134,93 €. La cotisation sera donc calculée sur ce montant, soit : $134,93 \times 5\% = 6,75 \text{ €}$.

En février, il perçoit le complément bi-annuel de 363,02 €, le montant des primes soumis à cotisations est alors de $134,93 + 363,02 = \mathbf{497,95 \text{ €}}$.



Le plafond lissé du RAFP depuis janvier (à partir du traitement mensuel) est de $355,22 + 357 = 712,22 \text{ €}$.

L'assiette de la RAFP cumulée à compter de la même date est de $134,93 + 497,95 = 632,88 \text{ €}$, montant inférieur aux 20% du TIB cumulé.

La cotisation sera donc calculée sur la différence entre l'assiette cumulée du 1^{er} janvier au mois M de paiement et l'assiette cumulée du 1^{er} janvier au mois M-1 de paiement, soit $632,88 - 134,93 = 497,95 \times 5\% = 24,90 \text{ €}$.

S

SALAIRE DE BASE

Le salaire de base est égal au salaire annuel convention commune.

Il est déterminé, sur la base du niveau de la fonction occupée, à partir du salaire d'embauche, qui ne peut être inférieur à des minimums, revalorisé des augmentations générales, des augmentations à l'ancienneté et éventuellement des augmentations individuelles (classes III et IV).

Il figure dans la partie haute, à droite du bulletin de paie avec la date d'effet du dernier changement de salaire.

SALAIRE

Le salaire mensuel est déterminé, à partir du salaire annuel tel que défini précédemment, et compte tenu de la durée d'utilisation du salarié.

SALAIRE MAINTENU

Il s'agit du complément de salaire versé par La Poste au salarié en congés payés, congé de maladie, maternité - paternité, accident du travail, pour lui garantir le maintien du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

La convention commune assure au salarié malade l'équivalent de 100% du salaire net déduction faite des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) pendant la durée prévue en fonction du type de congé, maladie, maternité, accident du travail.

Le salaire est maintenu par La Poste pendant les 45 premiers jours pour le congé de maladie et l'accident de travail et pendant la durée de l'absence pour la maternité.

SALAIRE RETENU

Il s'agit de la retenue effectuée sur la rémunération correspondant aux jours d'absence du salarié pour congés payés, congé de maladie, maternité - paternité, accident du travail.

Il est calculé sur les éléments bruts de rémunération mensuelle correspondant à la période d'absence, à raison de $1/22^{\text{ème}}$ pour les congés payés et de $1/30^{\text{ème}}$ pour les autres absences.

**SANTE COLLECTIF LP**

L'adhésion au contrat collectif santé est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2012 pour les fonctionnaires et les contractuels de droit public.

L'assiette est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération dès lors qu'ils sont soumis à CSG/CRDS, y compris les sommes versées en IEV.

Les taux de cotisation s'appliquent avec un taux plancher (minimum) et un taux plafond (maximum) qui est un pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale, selon le tableau ci-dessous.

	Employés		Cadres	
Plancher	27,70%	854,82€	37,40%	1154,16 €
Plafond	89,10%	2749,63 €	105,40%	3252,64 €

*Exemple : Pour 2013, le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) est fixé à 3 086 euros. Pour un agent employé, le taux plafond applicable au PMSS est de 89,1%, soit un montant d'assiette de cotisation retenu maximum de $89,1\% * 3\ 086 = 2\ 749,63$ €. Si pour un agent employé les éléments de rémunération soumis à CSG/CRDS sont de 3.000 € mensuels, le calcul de la cotisation santé sera effectué sur une assiette mise au plafond de 2.749,63 €.*

Le tableau ci-dessous récapitule les taux applicables aux différentes situations (part employé ou cadre et part patronale). Seuls les contractuels de droit public relevant du régime Alsace-Moselle sont soumis à des taux spécifiques.

Situation familiale	Employés		Cadres	
	Taux Employeur	Taux Agent	Taux Employeur	Taux Agent
Fonctionnaire seul	1,46%	1,22%	0,93%	1,26%
Fonctionnaire + 1 conjoint	3,50%	1,86%	2,46%	1,92%
Fonctionnaire + 1 conjoint + 1 enfant	4,56%	2,07%	3,24%	2,12%
Fonctionnaire + 1 conjoint + 2 enfants et+	5,63%	2,27%	4,03%	2,31%
Fonctionnaire + 1 enfant	2,53%	1,42%	1,71%	1,46%
Fonctionnaire + 2 enfants et+	3,59%	1,63%	2,49%	1,66%

SANTE COLLECTIF OPTION

Le calcul de la cotisation additionnelle de l'option s'effectue sur la base du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année précédente, soit, pour 2013, le plafond de 2012 qui était fixé à 3 031 €.

Tarif des options (tous niveaux)	OPTION 1	OPTION 2
Agent	0,300%	0,429%
Conjoint / ascendant	0,300%	0,429%
Enfant (gratuit à partir du 3^{ème})	0,145%	0,211%

Exemple : un fonctionnaire assurant un enfant acquittera une cotisation égale à $0,429 + 0,211 = 0,64\%$ appliqué au plafond de 3 031 €, soit une cotisation de $3\ 031 * 0,0064 = 19,40$ €.

SOLIDARITE

Depuis le 1^{er} novembre 1982, une contribution exceptionnelle de solidarité avec les travailleurs privés d'emploi est due.

Sont seuls redevables les agents dont la rémunération mensuelle de base, diminuée

- des cotisations de pension civile, de retraite additionnelle FP et santé collectif pour les fonctionnaires,
- des cotisations Sécurité sociale, IRCANTEC, prévoyance et santé pour les salariés et les contractuels de droit public

est au moins égale pour un mois donné à la valeur du traitement mensuel correspondant à l'indice brut 296 (majoré 309), soit 1 430,76 €, valeur du seuil au 1^{er} janvier 2013.

Cette contribution de 1% est calculée sur la rémunération hors avantages en nature après déduction

- des cotisations de pension civile, de retraite additionnelle fonction publique et santé collectif pour les fonctionnaires,
- des cotisations maladie et vieillesse de Sécurité sociale, IRCANTEC (ou ARRCO/AGIRC), prévoyance et santé pour les salariés,
- des cotisations maladie et vieillesse de Sécurité sociale, IRCANTEC et santé collectif pour les contractuels de droit public,

et ce dans la limite de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale (voir ce mot).

SS ACCIDT. TRAVAIL

La cotisation d'accident du travail sert à financer l'assurance contre les risques professionnels des salariés.

Exclusivement à la charge de l'employeur, elle est assise sur la rémunération brute totale au taux de 2,70% pour l'année 2013.

SS MALADIE

Pour les fonctionnaires

Le taux de la cotisation de Sécurité sociale à la charge de l'agent a été ramené à zéro au 1^{er} janvier 1998, cependant La Poste acquitte une cotisation employeur de Sécurité sociale au taux de 10%.

Cette cotisation est égale à 10% du traitement indiciaire brut :

- 9,70% au titre de l'assurance maladie, maternité et invalidité,
- 0,30% au titre de la contribution solidarité autonomie

Les sommes précomptées sont destinées à financer les prestations en nature visant à couvrir le remboursement des frais médicaux, frais hospitaliers, soins dentaires, les frais d'analyse, et les prestations en espèces (capital – décès, pensions d'invalidité).

Pour les salariés et les contractuels de droit public

La cotisation d'assurance maladie maternité invalidité sert à financer les prestations versées par le régime général de la Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail :

- les prestations en nature (remboursement des soins ...),



- les prestations en espèces (indemnités journalières ...),

Elle se décompose comme suit :

- part salariale : 0,75% (2,25% pour le régime Alsace-Moselle),
- part patronale : 13,10% (assurance maladie, maternité, invalidité et décès à 12,80% et contribution solidarité autonomie à 0,30%).

SS VIEILLESSE DEP.

Depuis le 1^{er} juillet 2004, l'assurance VIEILLESSE DEPLAFONNEE remplace la cotisation veuvage qui était due pour les salariés et contractuels de droit public.

La cotisation est de 0,10% de la rémunération brute totale.

SS VIEILLESSE

La cotisation d'assurance vieillesse due pour les salariés et contractuels de droit public sert à financer les retraites versées au titre du régime général de la Sécurité sociale ainsi que des droits de réversion versés aux conjoints.

La cotisation est calculée pour la partie salariale sur la tranche A, c'est-à-dire dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, et pour la partie patronale sur la rémunération totale, comme récapitulé dans le tableau ci-dessous. Taux en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2012.

Assiette	Part salariale	Part patronale
Tranche A	6,75%	8,40%
Totalité	-	1,60%
Exemple pour une rémunération brute globale de 3 200 €		
3 031 €	204,59 €	254,60 €
3 200 €		51,20 €

Les taux de la tranche A seront réévalués progressivement selon l'échéancier ci-dessous.

Echéance	Part salariale	Part patronale
1 ^{er} janvier 2014	6,80%	8,45%
1 ^{er} janvier 2015	6,85%	8,50%
1 ^{er} janvier 2016	6,90%	8,55%

SUBROGATION SECURITE SOCIALE

La subrogation est un dispositif permettant d'éviter une rupture dans le versement du salaire des salariés ayant 3 mois d'ancienneté, en cas de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ; pas de condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, elle est applicable d'office à tous les salariés, quel que soit leur type de contrat ou leur temps contractuel.

La Poste s'engage à verser les avances de trésorerie correspondant aux indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS).

Les salariés doivent s'acquitter des démarches vis-à-vis de leur caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Ce dispositif permet la liquidation de la prestation prévoyance.



SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement est attribué aux fonctionnaires ayant au moins un enfant à charge. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires, le bénéficiaire est désigné d'un commun accord entre les intéressés.

Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement en fonction du nombre d'enfants à charge, selon le tableau ci-dessous.

Nombre d'enfants	Elément fixe mensuel	Elément proportionnel	Montant minimum	Montant maximum
1	2,29 €	Néant	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3%	62,37 €	99,60 €
3	15,24 €	8%	166,32 €	265,59 €
par enfant supplémentaire	4,57 €	6%	124,74 €	199,19 €

L'élément proportionnel à partir de deux enfants est calculé avec application d'un indice plancher correspondant à l'indice majoré 449 et d'un indice plafond correspondant à l'indice majoré 717.

En cas de temps partiel, le supplément familial est proratisé mais toujours en respectant le montant correspondant à l'indice plancher.

En cas de congé maladie à demi-traitement, le montant intégral est maintenu.

T

TAXE SUR SALAIRE

La taxe sur les salaires est due par les entreprises qui ne sont pas assujetties au paiement de la T.V.A. pour au moins 90% de leur chiffre d'affaires, ce qui est le cas de La Poste.

La taxe sur les salaires est calculée sur la rémunération totale brute, aux taux suivants pour 2013 :

- 4,25% jusqu'à 633,66 €,
- 8,50% de 633,66 € à 1265,41 €,
- 13,60% de 1265,41 € à 12 500 €,
- 20% au-delà.

Les activités de La Poste sont, pour une partie soumise à la TVA. Un rapport d'assujettissement est défini chaque année avec les services fiscaux sur la base des chiffres de l'année précédente, en fonction des secteurs d'activités (Courrier, Colis, L'Enseigne, Services Financiers ou mixtes) pour déterminer les taux qui s'appliqueront à l'assiette. Pour 2013, les taux sont les suivants :

- Services financiers : 100%
- Courrier et colis : 75%
- Mixte : 78%



Un taux uniforme de 2,95% est appliqué en Martinique et Guadeloupe et à la Réunion et de 2,55% en Guyane.

TITRE RESTAURANT

L'offre « titre-restaurant » de La Poste est proposée aux agents dont l'horaire de travail comprend la pause déjeuner et qui ne sont pas rattachés à un point de restauration collective. Les personnels qui travaillent dans un établissement ouvert le samedi et dont le point de restauration collective est fermé ce jour là, ont droit à l'attribution de titres restaurant pour les samedis travaillés dans le mois.

L'offre est différenciée en fonction de la rémunération de l'agent :

- Pour les fonctionnaires, l'indice de référence est l'indice 387.
- Pour les salariés, la référence est le salaire correspondant à l'indice 387, soit un salaire brut annuel de 19 669,48 euros au 1^{er} janvier 2012.
- Pour un fonctionnaire à temps partiel, la valeur du titre-restaurant est déterminée en fonction d'un indice fictif correspondant au produit de l'indice brut par la quotité rémunérée (91,4 % - 85,7 % - 70 % - 60 % - 50 %).

La participation de La Poste est de 3 € pour les rémunérations ne dépassant pas l'indice 387 et de 2 € au-delà. La participation de l'agent est dans tous les cas de 2 € pour des titres d'une valeur faciale de 5 € ou 4 € selon le cas.

La participation de l'agent est précomptée sur le salaire pour les droits acquis le mois précédent. La participation de La Poste au paiement de ces titres n'apparaît pas sur le bulletin de paie, elle ne constitue pas un revenu imposable ni soumis à cotisation sociale.

TRAITEMENT

Chaque fonctionnaire détient un grade auquel correspond une échelle indiciaire composée d'échelons acquis selon des règles d'ancienneté. A chaque échelon correspond un indice brut et à chaque indice brut correspond un indice majoré.

N.B. Le terme d'indice majoré, appelé auparavant indice réel, ne doit pas entraîner de confusion puisqu'il ne majore l'indice brut que jusqu'à l'indice 312 et qu'au-delà il le minore.

Ex. Grade ATGS au 01/10/2012

Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
12e		638	534
11e	3 ans	612	514
10e	2 ans	588	496
9e	2 ans	569	481
8e	2 ans	551	468
7e	2 ans	532	455
6e	2 ans	513	441
5e	2 ans	494	426
4e	2 ans	479	416
3e	1 an	463	405
2e	1 an	446	392
1er	1 an	425	377

Le traitement brut mensuel est obtenu en multipliant l'indice majoré par la valeur annuelle de l'indice 100 divisée par 10 puis par 12.

Exemple : indice brut 463 ⇒ indice majoré 405

Traitement mensuel brut = $(405 \times 5\,556,35 \text{ €}) / 100 / 12 = 1\,875,26 \text{ €}$

La valeur du traitement à l'indice réel 100 est revalorisée dans le cadre des négociations salariales de la fonction publique.

L'indice brut et l'indice majoré qui lui est associé ainsi que sa date d'attribution figurent dans la partie supérieure droite du bulletin de paie.

TRANSP. EN COMMUN

Le versement de transport ne constitue pas une cotisation de Sécurité sociale. Cette taxe versée uniquement par les employeurs permet de financer en partie les transports en commun.

En Ile-de-France le versement transport est obligatoire au taux de 2,6% du traitement indiciaire brut ou de la rémunération brute globale. Toutes les communes de la région Ile-de-France sont comprises dans le champ d'application du versement transport.

En province, le versement transport ne peut être institué que dans :

- les communes ou les communautés urbaines dont la population est supérieure à 10 000 habitants,
- le ressort d'un établissement public de coopération intercommunale compétent pour l'organisation des transports urbains, lorsque la population de l'ensemble des communes est supérieure à 10 000 habitants.

TRAVAIL DE NUIT

L'indemnité de travail de nuit est égale à 1,50 € par heure de nuit (entre 22h et 6h). Elle n'est imposable que pour 50% de son montant.

Une surmajoration de l'indemnité pour travail de nuit, de 0,50 € par heure effectuée entre 0h et 6h, est versée aux agents dont la prise de service se situe entre 21h30 et 4h. Elle est imposable et soumise à cotisations dans les conditions de droit commun.

Ces indemnités concernent tous les personnels, quel que soit leur statut.

U

URSSAF

Les Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (U.R.S.S.A.F.) constituent le principal organisme collecteur de cotisations.

Chaque mois, elles recouvrent la CSG, la CRDS, les cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales ainsi que certaines charges employeur, la taxe sur la Prévoyance complémentaire, la cotisation au Fonds National d'Aide au Logement et le versement transport, le forfait social.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, il incombe à l'employeur de déterminer l'assiette des cotisations sociales mais l'U.R.S.S.A.F. a un pouvoir de contrôle pour vérifier que les obligations légales de l'employeur ont été correctement remplies.

La Poste verse l'ensemble des cotisations auprès d'une URSSAF unique : l'URSSAF de Paris.