

à toutes FERC-Sup' tiles...

Numéro Spécial Traitements - Février 2010



spécial traitements

SOMMAIRE

- ✓ Lire sa feuille de paie
 - Les versements, les retenues
 - Le déroulement de carrière
 - Les non-titulaires
- ✓ Primes et indemnités
 - Personnels administratifs
 - Personnels de bibliothèque
 - Personnels de Recherche et Formation
 - Personnels enseignants du supérieur
 - Primes et indemnités diverses
- ✓ Remboursements de frais de mission
- ✓ Prestations familiales

SMIG - SMAG

Mic-mac

Tac-tic

Tic-tac, tic-tac, tic-tac.

Votre temps est compté mesuré pesé

Amoindri

Augmenté

Conditionné

Votre temps relégué

Votre temps usiné

Votre temps épointé

Votre temps de déchets.

Tic-tac tic-tac

Smig smag

Smig smag.

Surmaximum vital des économiquement forts

Vos heures de rendement

C'est leur précieux passe-temps

Ils s'ennuient tellement

Ils s'ennuient tout le temps

Ils n'ont pas de quoi vivre

De quoi vivre vraiment.

Vous tous

Vous pouvez rire

Eux faire seulement semblant

Leur rire est jaune d'or

taché de sang vivant.

la Vie Ouvrière n° 1241 - 12/6/68

EXEMPLE DE FICHE DE PAYE DE TITULAIRE



RECETTE GENERALE
DES
FINANCES

BULLETIN DE PAYE
MOIS DE **JUILLET 2009**

N° ORDRE **(1) A 142425**
TEMPS DE TRAVAIL **+ DE 120 H**

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

GESTION POSTE		AFFECTATION		LIBELLÉ				SIRET	
20 0131 075 3488		E59 075						1020000701312	
IDENTIFICATION		GRADE		ENFANTS A CHARGE		ECH.		INDICE OU N.B. D'HEURES	
238		SECR.ADM.SU CS EDUC.		00		06		0443 NBI 01H	
CODE		ÉLÉMENTS		À PAYER		À DÉDUIRE		POUR INFORMATION	

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	2034,90		
101050	RETENUE PC		159,74	
101053	RETENUE PC NBI		5,41	
101070	TRAITEMENT BRUT N.B.I.	68,90		
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	63,11		
200033	REMB DOMICILE TRAVAIL IDF	25,94		
200676	IND.FORF.TRAV.SUPPL.	187,00		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		54,79	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		116,44	
401501	C.R.D.S.		11,41	
403201	COT PAT FNAL PLAFONNEE			2,10
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			113,61
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			8,42
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			6,31
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON			204,07
411050	CONTRIB.PC			1223,79
411053	CONTRIB.PC NBI			41,44
411058	CONTRIBUTION ATI			6,73
414000	CHARGE ETAT MALADIE			61,01
414200	CHARGE ETAT ACC. TRAVAIL			1,89
501080	COT SAL RAFF		12,51	
501180	COT PAT RAFF			12,51
554500	COT PAT VST TRANSPORT		21,76	
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITE		58,84	
700601	M.G.E.N. - ADULTE(S)			54,70

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	€ 4116,43	TOTAUX DU MOIS	€ 2379,85	€ 440,90	€ 1736,58
	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	1938,95 €		TOTAL CHARGES PATRONALES

BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS
€	€ 2 103,80
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS
€ 14 495,57	€ 2 038,05 ← (17)

COMPTABLE ASSIGNATAIRE
RG FINANCES

MIS EN PAIEMENT LE
27 JUILLET 2009

VIRÉ AU COMPTE N°
00010732501 62

Valeur du point indiciaire brut

au 1^{er} juillet 2009 : 55,1217 € annuel

au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871 € annuel

LE BULLETIN DE PAYE

Il récapitule toutes les données de la paye, notamment dans les 3 colonnes :

- à payer : toutes les sommes brutes qui sont versées à l'agent
- à déduire : toutes les cotisations prélevées sur le brut et versées aux divers organismes sociaux
- pour information : les charges patronales versées par votre employeur. Il faut bien que l'Etat vous informe que vous lui coûtez cher !

A – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR L'AGENT

1 – INDICATIONS HORAIRES

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

2 – GRADE

celui de l'intéressé. Dans ce cas : Secrétaire d'Administration

3 – LES ENFANTS A CHARGE

sert à la détermination du SFT (voir plus loin)

4 – ECHELON ET INDICE DIT " MAJORE "

il sert au calcul du traitement
Plus loin, nous revenons en détail sur les échelles, échelons et indices.

5 – NBI (NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE)

accordée à certains agents en fonction de critères spéciaux
Elle apparaît sur une ligne à part ainsi que la retenue pour pension civile qui lui correspond
En vertu des textes, la NBI s'échelonne :

- pour les emplois du niveau de la catégorie A, de 20 à 50 points majorés;
- pour les emplois du niveau de la catégorie B, de 10 à 30 points majorés;
- pour les emplois du niveau de la catégorie C, de 10 à 20 points majorés.

Toutefois, la NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe.

Elle a constitué l'une des premières tentatives d'individualisation des carrières et de mise en place du "mérite"

B LES VERSEMENTS

6 – TRAITEMENT BRUT

C'est le salaire de base du fonctionnaire avant les prélèvements et ajouts explicités plus loin.

Le traitement brut annuel se calcule : indice NM X valeur du point
Le mensuel : traitement brut annuel /12

7 – L'INDEMNITE DE RESIDENCE

A été instituée afin d'aider les personnels de l'Etat dans leurs frais pour se loger.

A l'origine, il existait 3 zones ; il n'en demeure plus que 2, donnant lieu au versement d'une indemnité.

- celle de Paris et de la région parisienne et de quelques villes comme Marseille ou Aix-en-Provence, équivalente à 3% du traitement brut (c'est le cas de la fiche de paye présentée).
- celle de l'agglomération Lille – Roubaix– Tourcoing, de Lyon et de quelques autres villes, équivalente à 1% du traitement brut,

Elle ne peut être inférieure à celle de l'indice majoré **298**, (soit 41,18€ pour Paris et 13,72€ pour Lille-Roubaix).

Rappelons que la CGT demande l'intégration complète de cette indemnité au traitement brut afin de continuer à en bénéficier lors de la retraite.

8 - REMBOURSEMENT DU TRANSPORT POUR PARIS

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

- de l'intégralité du prix des cartes annuelles
- des 11/12^e des cartes mensuelles
- des 47/12^e des cartes hebdomadaires.

9 – SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (non présent sur cette feuille de paye)

C'est une mesure spécifique à la Fonction Publique.

Supplément familial de traitement	
Elément fixe	Elément proportionnel
1 enfant 2,29€	Néant
2 enfant 10,67€	3% du traitement mensuel brut
3 enfants 15,24€	8% du traitement mensuel brut
Par enfant en + : 4,57€	6% du traitement mensuel brut
Taux plancher : indice majoré 449 Taux plafond : indice majoré 717	

Il faut évidemment comprendre que l'élément proportionnel s'ajoute à l'élément fixe. Par ailleurs, le taux plancher signifie que l'élément proportionnel ne saurait être inférieur, selon les cas, à 3%, 8% et 6% du traitement mensuel brut afférent à l'indice 449 ; le taux plafond, quant à lui, signifiant que ce pourcentage ne saurait être supérieur au traitement mensuel brut afférent à l'indice 717.

Pour essayer d'être le plus clair possible, cela revient à dire que :

- pour 1 enfant, tout le monde touche 2,29 €
- pour 2 enfants, cela oscille entre 72,72 € et 109,77 €
- pour 3 enfants, entre 180,73 et 279,51€
- par enfant en plus, entre 128,68 et 202,778€
(valeurs 1^{er} octobre 2009)

10 - LES PRIMES

Elles se rajoutent au brut et peuvent être liées au grade, à une fonction, etc...

Nous y revenons en détail plus loin.

C LES RETENUES

11 – LA RETENUE PENSION CIVILE

C'est la cotisation pour la retraite des fonctionnaires.

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

12 – CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE ET CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE DEDUCTIBLE

La première est en place depuis le 1^{er} février 1991.

La seconde depuis le 1^{er} janvier 1997.

Le taux de la première est de 5,1%. Celui de la seconde, de 2,4%.

Aujourd'hui la CSG a totalement remplacé la cotisation d'assurance maladie de la Sécu.

Comment cette fameuse CSG, quel que soit son taux, se calcule-t-elle ?

Il faut prendre le total du mois dans la colonne " à payer ", soit 2379,85€.

De cette somme, il faut retrancher le remboursement domicile travail de 25,94€. On parvient à un total de 2283,29€.

On calcule alors 97% de cette somme (il y a une réduction forfaitaire de 3% pour frais professionnels), C'est à partir de là qu'est appliqué le taux de 5,1%, et celui de 2,4%

13 – REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE

Institué par l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996, voici donc le fameux RDS.

Prévu initialement sur une période allant du 1^{er} février 1996 au 31 janvier 2009, il a été prolongé de 5 ans par la loi du 19 décembre 1997 (soit jusqu'au 31/12/2014). Autrement dit, on n'est pas près d'en voir la fin.

Le taux du RDS est de 0,5%, les modalités de son calcul sont les mêmes que pour la CSG.

Sur ces deux chapitres des CSG et des RDS, rappelons le désaccord de la CGT avec une mesure qui a consisté à transférer une cotisation sociale (l'ancienne cotisation maladie Sécu) par un prélèvement fiscal.

De surcroît, au-delà même du principe éminemment critiquable, rappelons que, depuis janvier 1991, les prélèvements sur les salaires des fonctionnaires en matière de Sécurité Sociale ont augmenté de près de 70%.

14 – CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITE

Cette mesure a été mise en place par la loi du 4/11/82 et s'intitule :

" contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi ".

Bonjour le côté exceptionnel qui dure depuis 18 ans !

Sont assujettis à cette contribution de 1% les fonctionnaires dont le net à payer (c'est-à-dire : traitement brut moins pension civile et sécurité sociale, mais plus indemnité de résidence et éventuel supplément familial), est au moins égal à 1345,31 € (valeur au 1 octobre 2009).

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

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

15 - RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Prévue par la loi sur les retraites dite loi Fillon de 2003 et applicable au 1^{er} janvier 2005, le taux est de 5 % sur les éléments de rémunération (primes et indemnités) qui ne sont pas soumis à cotisation pension civile et dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel.

16 – NET A PAYER

Le « net à payer » inscrit sur votre feuille de paie est la somme versée sur votre compte. Il est calculé en faisant les opérations suivantes :

Traitement brut (TB) :

PLUS :

- + indemnité de résidence (IR)
- + autres indemnités éventuelles
- + supplément familial de traitement (SFT) éventuel

MOINS

- cotisation(s) retraite
- contribution exceptionnelle de solidarité (CES)
- contribution sociale généralisée (CSG)
- remboursement de la dette sociale (RDS)
- cotisation MGEN éventuelle

17 - MONTANT IMPOSABLE

Le calcul est un peu différent de celui du net à payer :

Le remboursement domicile-travail n'est pas pris en compte.

La C.S.G. non déductible, la cotisation MGEN ne sont pas à retrancher.

18 - MGEN - Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale :

L'affiliation est **facultative**

La cotisation était de 2,5% du traitement mensuel brut + indemnité de résidence + primes.

Depuis le 1^{er} janvier 2010 elle est désormais passée à 2,8% soit une augmentation de 12%

D'autres tarifs sont applicables selon les cas :

Moins de 30 ans - 80 % des 2,8%

Retraités - 3,35 % de la pension brute

Conjoints, - 65 % de la cotisation du membre participant.

Enfants de moins de 18 ans - forfait de 78€/ an

Jeunes de 18 à 28 ans - forfait de 219 €

LES TEMPS PARTIELS :

Tableau des quotités de traitement correspondant aux quotités de service à temps partiel

Décret 82-624 du 20 juillet 1982

Quotité de service	50%	60%	70%	80%	90%
Quotité du traitement	50%	60%	70%	85,7%	91,4%

A chaque revalorisation des traitements de la Fonction Publique les différentes rémunérations sont publiées au JO dans un numéro spécial.

RETENUES SUR SALAIRE

ATTENTION AUX RETENUES SUR SALAIRE !

Dans le cas d'un trop payé par l'administration (une prime qui continue d'être payée pendant un congé maladie ou une retenue pour fait de grève par exemple !), peuvent être effectuées rétroactivement des retenues sur salaire, selon le principe inverse du paiement :

La Paierie retient la somme brute sur le prochain salaire et reverse les cotisations prélevées ce qui théoriquement revient à retenir la somme nette perçue.

Sauf qu'il apparaît que la Paierie est dans l'incapacité de rembourser certains prélèvements, c'est le cas en particulier de la RAFP ou de la cotisation MGEN.

Il en résulte donc une perte non négligeable pour l'agent.

Alors que faire ?

Adressez vous à votre service gestionnaire de la paye, il devrait vous donner la marche à suivre.

Sauf qu'ils ne sont pas tous capables de répondre ! il faut alors se débrouiller tout seul et s'adresser directement aux organismes concernés...

Vous pouvez également faire une **demande de remise gracieuse**. Les établissements d'enseignement supérieur étant censés être autonomes, ils ont la possibilité légale de renoncer à leur créances.

Calcul de la quotité saisissable

Les sommes mensuellement saisies sur le salaire ne peuvent excéder un montant appelé quotité saisissable et calculée en fonction du salaire net.

Pour l'année 2009 elle est définie par le décret 2008-1288 du 09/12/2008

Quotité saisissable	Tranche de la rémunération annuelle	Tranche mensuelle	Base de calcul
5 %	inférieure ou égale à 3.460 €	Inférieure ou égale à 288,33	288,33
10%	supérieure à 3.460 € et inférieure ou égale à 6.790 €	Entre 288,33 et 565,83	277,50
20 %	supérieure à 6.790 € et inférieure ou égale à 10.160 €	Entre 565,83 et 846,67	280,84
25 %	supérieure à 10.160 € et inférieure ou égale à 13.490 €	Entre 846,67 et 1124,17	277,50
33,33 %	supérieure à 13.490 € et inférieure ou égale à 16.830 €	Entre 1124,17 et 1402,50	278,33
66,66 %	supérieure à 16.830 € et inférieure ou égale à 20.220 €	Entre 1402,50 et 1685,00	282,50
100 %	supérieure à 20.220 €	Au-delà de 1685,00	

Ces seuils sont majorés de 1.310 € par personne à charge.

Comment ça marche ?

Supposons un agent qui touche 2 000€ net par mois.

On applique 5% sur la 1ère tranche	$288,33 \times 0,05 =$	14,62 €
10% sur la 2ème tranche	$277,5 \times 0,1 =$	27,75 €
20% sur la 3ème tranche	$280,84 \times 0,2 =$	56,17 €
25% sur la 4ème tranche	$277,50 \times 0,25 =$	69,38 €
33,33% sur la 5ème tranche	$278,33 \times 0,33 =$	92,78 €
66,66% sur la 6ème tranche	$282,50 \times 0,66 =$	188,33 €
et 100% sur la dernière tranche soit	$2\ 000€ - 1\ 685 = 315 \times 1 =$	<u>315,00 €</u>
Le total donne la quotité saisissable		763,82 €

DEROULEMENT DE CARRIERES

ECHELLES, ECHELONS, INDICES

Reprenons l'exemple de notre feuille de paye.

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

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

Voici la traduction :

Secrétaire d'Administration classe supérieure – 6^e échelon – indice nouveau majoré 443.

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

Juste après la 2^e guerre mondiale, avec la sortie du Statut général de la Fonction Publique – dont nous avons fêté le cinquantenaire le 4 octobre 1996 – 4 catégories étaient instituées afin de différencier divers regroupements de corps et de niveaux de fonctions et de recrutements. Elles sont aujourd'hui au nombre de 3 :

- catégorie A
- catégorie B
- catégorie C

La catégorie D a été supprimée par Durafour.

En catégorie A se trouvent les corps comme :

- ingénieurs
- attachés d'administration
- professeurs agrégés,
- conservateurs,
- documentalistes

En catégorie B :

- secrétaires administratifs
 - techniciens
 - bibliothécaires
- etc...

En catégorie C :

- agents administratifs
 - adjoints administratifs,
 - ouvriers professionnels
 - agents techniques et adjoints techniques
 - magasiniers
- etc...

LA GRILLE INDICIAIRE

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

Il n'est pas possible dans ce court dossier de traiter à fond de cette notion mais il est important de savoir :

- l'indice** d'un agent correspond à un nombre de points précis : 292, 340, 624, etc..
- le point** équivaut à une valeur d'argent déterminée évoluant avec les augmentations de salaires (lorsqu'il y en a...). Actuellement, le point majoré calculé en référence au salaire net à payer (hors primes, prestations familiales et MGEN, évidemment) tourne autour de **4,18 €** pour la région parisienne et marseillaise et **4,08 €** ailleurs (voir n°7 sur indemnité de résidence).

Cette valeur n'a évidemment rien d'officiel et n'est donnée qu'à titre indicatif et pratique. La vraie valeur mensuelle brute du point est **4,6073 €**

- il existe 2 sortes d'indices : l'indice brut et l'indice majoré. Celui que vous rencontrez le plus souvent et qui figure sur votre feuille de paye est l'indice majoré.
- Le minimal de rémunération** se situe aujourd'hui à l'indice majoré **292** (brut 244) soit 1 345,31 € brut par mois.

Ce minimum est de nouveau légèrement au-dessus du SMIC. (+ 7,58€!)

Il est à noter que de 1992 à 1998 les 1ers grades étaient rémunérés en dessous du SMIC ce qui a obligé l'Etat à compenser par une indemnité différentielle (ignorée dans le calcul de la retraite). Elle correspondait à la différence du salaire attribué à l'indice de l'agent et le montant du SMIC et se

réduisait à chaque fois que l'agent prenait un échelon

Elle a aujourd'hui disparu mais le SMIC talonne aujourd'hui les grilles des catégories C de la Fonction publique (et pas seulement).

Salaires de la Fonction publique : Une lente érosion

En 1986, le traitement correspondant au premier échelon de l'échelle 4 était supérieur au SMIC de 14,72 % Il ne l'est plus à présent que de 0,56 % !

Toujours en 1986, le premier échelon du premier grade de la catégorie B était supérieur de 23,92% au SMIC. Il ne l'est plus que de 2,29 %.

Enfin, le premier échelon du premier grade de la catégorie A était supérieur de 63,13 % au SMIC. L'écart n'est plus que de 20,20 % à présent.

Ainsi les premiers échelons des carrières de fonctionnaires ont tendance à se "smicardiser"

Pour les catégories C l'agent ne progresse sur les 3 premiers échelons de sa carrière (sur 5 ans) que d'un point (!!!) à chaque changement d'échelon.

C'est-à-dire que pour gagner 4,61€ brut de plus par mois il faut attendre 1 an au 1^{er} échelon puis 2 ans les échelons supérieurs !

Bonjour la progression de carrière !

La CGT revendique donc depuis de nombreuses années le SMIC à 1 600 € bruts.

Elle revendique également le doublement du traitement pour une carrière complète et une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 5

En effet du fait conjugué de la mise en conformité du minimum F.P. avec le SMIC et du refus de réviser l'ensemble de la grille il s'opère un tassement continu de la grille entre les bornes extrêmes.

Actuellement, l'amplitude de la grille indiciaire – hors échelles–lettres (cadres supérieurs et dirigeants cf plus loin) – est de 2,85 quand elle était encore de 3,75 il y a 20 ans !

Ces dysfonctionnements et la non prise en compte d'une vraie réévaluation du SMIC, revendiquée

par la CGT donnent encore plus d'acuité à notre revendication de négociation pour revoir et réévaluer l'ensemble de la grille des catégories C, B et A.

e) **le maximal de rémunération** se situe, lui, à l'indice nouveau majoré **820** (pour la grille indiciaire).

Au-delà et pour certains hauts fonctionnaires on passe aux rémunérations hors-échelle lettres qui s'échelonnent de A à G.

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

LES ECHELONS

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

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

Chaque grade possède un nombre d'échelons déterminés (voir le document CGT sur les carrières).

A chaque échelon correspond un indice de rémunération.

**VALEUR DU SMIC
(salaire minimum de croissance)
Au 1^{er} janvier 2010**

SMIC Horaire brut : 8,862€

Mensuel brut : 1 343,77€

Mensuel net : 1 056,24€

Revalorisation du SMIC

Jusqu'en 2009, le SMIC était revalorisé chaque année au 1er juillet. A compter de 2010, la revalorisation sera effectuée chaque 1er janvier.

L'augmentation annuelle ne peut être inférieure à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par le Ministère du Travail.

En cours d'année, lorsque l'indice des prix atteint une hausse d'au moins 2 %, le SMIC est augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

Rappel des revendications CGT en matière de traitements de la Fonction publique:

- Porter le minimum Fonction publique à 1.600 euros mensuels ;
- Pour une carrière complète, amplitude de 1 à 2 entre le traitement de recrutement et le dernier salaire ;
- Porter l'amplitude de la grille indiciaire de 1 à 5 (hors cadres dirigeants et avec intégration des échelles-lettres) ;
- Meilleure prise en compte de la manière de servir de l'agent à l'intérieur du déroulement de carrière. En revanche, refus du salaire « au mérite », pénalisant le pouvoir d'achat, porteur de graves discriminations et frein à la mobilité ;
- Intégration des primes qui constituent un complément salarial dans les traitements ;
- Simplification et transparence des régimes indemnitaires qui demeureraient ;
- Mise en place d'un groupe de travail permettant la réforme et l'amélioration de l'indemnité de résidence ;
- La reconstruction de la grille doit, dès le début, prendre en compte toutes les catégories mais peut constituer un exercice pluriannuel.
- Revalorisation forte et immédiate de l'élément fixe du SFT

ANNEXE

Valeurs successives du point d'indice depuis 2002

Valeur annuelle du point d'indice en €uro	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
janvier	51,8175	52,4933	52,7558	52,7558	53,7110	53,9795	54,4113	54,8475
février	51,8175	52,4933	52,7558	53,0196	53,7110	54,4113	54,4113	54,8475
mars	52,1284	52,4933	52,7558	53,0196	53,7110	54,4113	54,6834	54,8475
avril	52,1284	52,4933	52,7558	53,0196	53,7110	54,4113	54,6834	54,8475
mai	52,1284	52,4933	52,7558	53,0196	53,7110	54,4113	54,6834	54,8475
juin	52,1284	52,4933	52,7558	53,0196	53,7110	54,4113	54,6834	54,8475
juillet	52,1284	52,4933	52,7558	53,2847	53,9795	54,4113	54,6834	55,1217
août	52,1284	52,4933	52,7558	53,2847	53,9795	54,4113	54,6834	55,1217
septembre	52,1284	52,4933	52,7558	53,2847	53,9795	54,4113	54,6834	55,1217
octobre	52,1284	52,4933	52,7558	53,2847	53,9795	54,4113	54,8475	55,2871
novembre	52,1284	52,4933	52,7558	53,7110	53,9795	54,4113	54,8475	
décembre	52,4933	52,4933	52,7558	53,7110	53,9795	54,4113	54,8475	
Moyenne	52,1070	52,4933	52,7558	53,2012	53,8453	54,3753	54,6791	
Evolution	1,31%	0,74%	0,50%	0,84%	1,21%	1%	0,56%	
Indice budgétaire ⁽¹⁾	52,0638	52,1284	52,4933	52,7558	53,7110	54,2269	54,4113	55,0259
Evolution	2,19%	0,12%	0,70%	0,50%	2,32%	0,96%	0,33%	1,13%

⁽¹⁾ L'indice budgétaire sert à calculer les mesures du projet de loi de finances ; les traitements sont calculés avec l'indice réel.

NON-TITULAIRES

L'importance du nombre d'agents non-titulaires nous a conduit à maintenir, dans ce nouveau numéro du " spécial feuille de paye ", ce chapitre.

Il va de soi que nous ne reprendrons pas ici les éléments déjà explicités pour les titulaires.

1 – LE TRAITEMENT DES CONTRACTUELS

Le principe est que la rémunération des contractuels est fixée par le contrat de travail.

Il n' y a donc aucun texte réglementaire qui fixe la rémunération des contractuels qui peut être donc imposée contractuellement par chaque employeur public.

Toutefois le principe que la rémunération est fixée par référence à une grille de catégories de fonctionnaires exerçant des fonctions analogues est généralement appliqué. Peuvent également entrer en ligne de compte les diplômes et l'expérience du salarié.

De même est de plus en plus admis que les contractuels ont droit au paiement de primes tenant compte du régime indemnitaire applicable au corps de fonctionnaire de référence. Mais ces primes doivent être explicitement prévues dans le contrat de travail.

Par ailleurs aucune évolution de carrière automatique, à l'instar des corps de fonctionnaires, n'est prévue par la réglementation. L'argument invoqué est d'une rare hypocrisie : une évolution de carrière serait contraire à la volonté du législateur qui n'autorise qu'à titre "dérogatoire et temporaire" le recours à des contractuels, l'emploi de titulaires étant la règle dans la fonction publique.

Or chacun peut vérifier autour de soi que l'emploi de contractuels n'a rien de "dérogatoire" ni de "temporaire" !

Un cas spécifique est celui des CDI qui sont possibles dans la fonction publique depuis 2005, essentiellement "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes" (là encore, c'est tout théorique, l'appréciation de ce principe étant laissée à l'employeur). Une revalorisation de la rémunération est possible mais ses conditions doivent être prévues dans le contrat de travail.

Un autre cas est celui des vacataires, payés à l'heure, pour une mission particulière sur une période déterminée.

2 - COTISATION OUVRIERE VIEILLESSE PLAFONNEE

La retraite, quoi !

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

Cette cotisation est donc égale à 6,65% du salaire brut.

En outre, contrairement aux fonctionnaires, la cotisation retraite de la sécurité sociale est plafonnée. C'est-à- dire que, l'agent ne cotise pas au-delà d'une

certaine somme (la retraite éventuellement versée sera elle aussi plafonnée).

Plafond Sécurité sociale :

	mensuel	annuel
01/01/2009	2 859€	34 308€
01/01/2010	2 885€	34 620€

3 – COTISATION OUVRIERE TRANCHE A IRCANTEC

C'est la retraite complémentaire obligatoire des agents non-titulaires.

En-dessous du plafond de la sécurité sociale (donc moins de 2859 € mensuels), on est dans la " tranche A ", soit une cotisation égale à 2,25% du salaire brut. Au-dessus, on est dans la tranche B, égale à 5,95% de la fraction du salaire brut qui excède ce plafond.

4 – COTISATION OUVRIERE MALADIE DEPLAFONNEE

La cotisation maladie.

Avec la CSG, il ne demeure plus qu'un taux de 0,75%.

5 – COTISATION OUVRIERE VIEILLESSE DEPLAFONNEE

C'est en fait, les 0,10% de la cotisation veuvage qui est calculée sur la totalité du salaire.

INDEMNITES DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

ATTENTION : La PFR remplacera à terme l'IAT et les IFTS (1^{er} octobre 2009 pour les catégories A et 1^{er} janvier 2010 pour les catégories B du MESR)

Indemnité d'Administration et de Technicité versée aux agents de catégorie C et B jusqu'à l'indice brut 380.
Décret 2002-61 du 14 janvier 2002

GRADES	Montant de référence annuel au 01.07.2009
Agents de catégorie C rémunérés en échelle 3	447,07
Agents de catégorie C rémunérés en échelle 4	461,99
Agents de catégorie C rémunérés en échelle 5	467,33
Agents de catégorie C rémunérés en nouvelle échelle indiciaire	473,74
Agents de catégorie C rémunérés en espace indiciaire spécifique	487,60
Agents du 1 ^{er} grade de la catégorie B	585,76
Agents du 2 ^e grade de la catégorie B	703,12
Agents du 3 ^e grade de la catégorie B	723,40

Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires versée aux administratifs de catégorie B à partir de l'indice brut 380 et aux catégories A. **Décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002**

	taux moyens annuels au 01.07.2009
1 ^{re} catégorie :	1 463,86 €
2 ^e catégorie :	1 073,36 €
3 ^e catégorie :	853,55 €

Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires y ont droit les fonctionnaires de catégorie C et B et les contractuels de droit public de même niveau - **Décret 2002-60 du 14 janvier 2002**.

Depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2002 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les horaires de travail des agents sont définis à l'intérieur de périodes de référence dénommées cycles de travail. Les heures supplémentaires sont celles qui interviennent, à la demande du chef de service, en dépassement des bornes horaires du cycle.

Le contingent des heures supplémentaires est fixé à 25 heures par mois.

Le montant de l'indemnité horaire est calculé en fonction du traitement indiciaire de l'agent :

- **14 premières heures** : traitement brut annuel + indemnité de résidence / 1821 et multiplié par 1,25

- **au-delà des 14 heures** : traitement brut annuel + indemnité de résidence / 1820 et multiplié par 1,27

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en oeuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de les comptabiliser.

La compensation peut aussi être réalisée en tout ou partie, sous la forme de repos compensateur.

La Prime de Fonctions et de Résultats

Une prime individualisée et aléatoire : le miroir aux alouettes !

La Prime de fonctions et de résultats (PFR) est un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence (exprimé en euros) :

► une part liée aux fonctions exercées, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes (de 1 à 6 catégories par grade) ;

► une part liée aux résultats individuels, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés. Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part liée aux résultats individuels attribué à un agent est révisable en fonction des mérites et des résultats.

Prévue par le **Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008** c'est un dispositif qui s'appliquera à terme à l'ensemble des Ministères et des agents. Ces mesures ont été prises en application d'un relevé de conclusion du 22 février 2008 relatif « aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique » signé par la CFDT, l'UNSA, la CFTC et la CGC.

Ce système va amplifier considérablement la part variable du salaire à l'instar de ce qui existe déjà dans le secteur privé. Il risque d'accentuer la mise en concurrence des salariés au sein des collectifs de travail. Surtout, il va introduire dans la Fonction Publique une logique de travail au rendement avec, la plupart du temps, des critères antagoniques aux missions du service public. Enfin, il induira des freins majeurs à la mobilité des agents dont le gouvernement nous dit pourtant être le grand défenseur. Le financement serait assuré par le non remplacement d'un départ en retraite sur 2 et donc par une fragilisation du service public rendu à l'utilisateur.

Le développement des parts variables, pour l'essentiel non prises en compte pour la pension et l'assurance maladie, s'effectue sur fond de blocage du traitement indiciaire de base. Pour 2008, les augmentations générales auront été limitées à 0,8% alors que l'inflation est largement supérieure. Il en découle l'écrasement continu de la grille des rémunérations de la fonction publique.

PRIMES DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUE

CONSERVATEURS

Indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques

décret n° 98-40 du 13 janvier 1998.

cette prime a été instaurée pour « tenir compte des travaux scientifiques de toute nature auxquels les conservateurs des bibliothèques participent ainsi que des sujétions spéciales qui leur incombent, notamment en matière de gestion administrative et de direction d'établissements ou de service ».

Montants

Voici les taux moyens et les taux maximums de l'indemnité spéciale.

Grade	Taux minimum annuel	Taux maximum annuel
Conservateur en chef	5 692,00	9 487,00
Conservateur de 1re classe	4 743,00	7 905,00
Conservateur de 2e classe	3 160,00	5 267,00

Prime de rendement allouée aux conservateurs généraux des bibliothèques

décret n° 92-33 du 9 janvier 1992.

Prime versée en fonction de la nature et de l'importance des fonctions exercées ainsi que de la qualité des services rendus.

Montant : le taux moyen est de 14 % du traitement indiciaire brut, soit **entre 5 591 et 8 867 euros** par an. Le taux maximum est de 22 % du traitement annuel brut, soit **entre 8 786 et 13 934 euros** par an.

BIBLIOTHECAIRES

Prime de technicité forfaitaire en faveur de certains personnels des bibliothèques

décret n° 93-526 du 26 mars 1993.

prime de technicité forfaitaire qui bénéficie aux bibliothécaires en raison des tâches particulières qui leur sont confiées ainsi que des sujétions spéciales qui leur incombent.

Montants annuels

Grade	Taux annuel
Bibliothécaires	1 443,84
Bibliothécaires adjoints spécialisés	1 203,28
Assistants des bibliothèques	1 042,75

NB cette prime est cumulable avec l'IAT et

MAGASINIERS

Indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels de magasinage spécialisés des bibliothèques

décret n° 90-966 du 29 octobre 1990.

Grade	Montants annuels
• Magasinier principal de 1re classe	796,00
• Magasinier principal de 2e classe	796,00
• Magasinier de 1re classe	716,00
• Magasinier de 2e classe	716,00

INDEMNITES DES PERSONNELS DE RECHERCHE ET FORMATION

La Prime de Participation à la Recherche 2^e trimestre 2009 Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

CORPS ET CLASSE	INM	TRAITEMENT ANNUEL DE BASE	CREDIT MENSUEL		PRIME MENSUELLE MOYENNE		PRIME MENSUELLE MAXIMUM		PRIME MENSUELLE EXCEPTIONNELLE	
		EUROS	%	EUROS	%	EUROS	%	EUROS	%	EUROS
Catégories A										
Ingénieur de Recherche H. Cl	768	42 460,49	16	566,14	15	530,76	30	1 061,51	45	1 592,27
Ingénieur de Recherche 1 ^{re} . Cl	705	38 977,41	16	519,70	15	487,22	30	974,44	45	1 461,65
Ingénieur de Recherche 2 ^e Cl	535	29 578,60	16	394,38	15	369,73	30	739,46	45	1 109,20
Ingénieur d'Etudes H. Cl	455	25 155,63	16	335,41	12	251,56	25	503,11	37	754,67
Ingénieur d'Etudes 1 ^{re} cl	375	20 732,66	16	276,44	12	207,33	24	414,65	36	621,98
Ingénieur d'Etudes 2 ^e cl	375	20 732,66	16	276,44	12	207,33	24	414,65	36	621,98
Assistant Ingénieur	375	20 732,66	12	207,33	8	138,22	16	276,44	24	414,65
Catégories B										
Technicien cl exceptionnelle	343	18 963,48	12	189,63	8	126,42	16	252,85	24	379,27
Technicien cl supérieure	306	16 917,85	12	169,18	8	112,79	16	225,57	24	338,36
Technicien cl normale	306	16 917,85	12	169,18	8	112,79	16	225,57	24	338,36
Catégories C										
Adjoint Technicien principal 1 ^{re} cl	260	14 374,65	12	143,75	8	95,83	16	191,66	24	287,49
Adjoint Technique principal 2 ^e cl	260	14 374,65	12	143,75	8	95,83	16	191,66	24	287,49
Agent Technique 1 ^{re} cl	260	14 374,65	12	143,75	8	95,83	16	191,66	24	287,49
Agent Technique 2 ^e cl	260	14 374,65	12	143,75		95,83	16	191,66	24	287,49

PRIMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

	Taux annuels Année Universitaire 2008/2009
Primes existantes avant le chantier carrières	
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	1 228,93 €
Décret 89-775 du 23.10.1989	versement semestriel
Prime d'enseignement supérieur	1 228,93 €
Décret 90-49 du 12.01.1990 et décret 93-527 du 26.03.1993	versement semestriel
Prime de charges administratives	Montant défini par le Président avis du CA
Décret 90-50 du 12.01.1990	
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	
remplacée par la prime d'excellence scientifique	
Primes postérieures au chantier carrières	
Prime d'excellence scientifique	Plancher 3 500 €
Décret 2009-851 du 8 juillet 2009	Plafond 15 000 €
Prime de responsabilité pédagogique	Plancher 3 500 €
Décret 99-855 du 04.10.1999	Plafond 15 000 €
Indemnité d'excellence scientifique	exceptionnelle
Décret 2007-927 du 15.05.2007	max annuel : 100 000€

Cours complémentaires

Décret n° 83.1175 du 23.12.83 modifié notamment par décret n° 88-994 du 18.10.88

Arrêté du 27.07.2009 – JO du 12.08.2009

Taux applicables à compter du 01.10.2009

Nature des enseignements complémentaires	Dispositions générales	Cours de capacité des disciplines juridiques, politiques économiques et de gestion
	taux de l'indemnité pour une heure effective	taux de l'indemnité pour une heure effective
Cours	61,05 € (60,86 au 01/07/09)	36,63 € (36,52 au 01/07/09)
Travaux dirigés	40,70 € (40,58 au 01/07/09)	24,42 € (24,35 au 01/07/09)
Travaux pratiques	27,13 € (27,05 au 01/07/09)	16,28 € (16,23 au 01/07/09)

La rémunération des personnes qui assurent une activité d'enseignement en vertu d'un contrat conclu conformément aux dispositions des articles 3 et 4 du décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 susvisé ne peut être supérieure à :

	7637,90 €	par année universitaire
et à	119,33 €	par séance, la durée des séances étant de une heure au moins et de une heure trente au plus.

PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Prime spéciale d'installation (P.S.I.)

[Décret n° 89-259 du 24 avril 1989](#)

Une prime spéciale d'installation est attribuée aux fonctionnaires (ou stagiaires) qui, à l'occasion de leur accès à un premier emploi d'une administration de l'État reçoivent, au plus tard, au jour de leur titularisation, une affectation dans toute commune de la région Île-de-France ou toute commune composant la communauté urbaine de Lille. Pour bénéficier de la prime, les agents doivent être nommés dans un grade dont l'indice afférent au 1er échelon est, au jour de leur titularisation, inférieur à l'indice 415 brut (INM 369). La prime est attribuée au titre des services accomplis pendant l'année décomptée à partir de leur affectation dans l'une des communes susvisées. En cas de cessation de fonctions au cours de cette période de douze mois, le bénéfice de la prime peut être, selon le cas, soit supprimé, soit réduit au prorata de la durée des services non accomplis au cours de la période de douze mois précitée. Le taux de la prime est fixé uniformément au montant mensuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice 500 brut (INM = 431), soit au 1er octobre 2009 :

- 1ère zone de résidence (IR à 1%) : 2 005,57 €
- 2ème zone de résidence (IR à 3%) : 2 045,29 €

La prime spéciale d'installation est versée dans les deux mois suivant la prise effective de fonctions dans l'une des communes susvisées.

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

[décret n° 2008-539 du 06/06/08](#)

[circulaire n° 2164 du 13/06/08](#)

Une garantie à 100 % ?

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA dans le nouveau jargon gouvernemental) est présentée comme la mesure phare des négociations salariales.

Elle est appliquée depuis 2008 et est prévue jusqu'en 2011.

Une petite astuce et une grosse arnaque sont (pas très bien) cachées derrière le mécanisme faussement simple qui est présenté.

Première astuce

L'usage de l'indice de référence pour les prix (hors tabac, admettons, un fonctionnaire ne fume pas). Puisqu'on parle de salaires au 31 décembre 2003 et de salaire au 31 décembre 2007 on pouvait penser que la référence allait être l'indice de décembre 2003 et celui de décembre 2007. Trop simple, la référence est la moyenne annuelle 2003 et la moyenne annuelle 2007.

Pourquoi ? Tout simplement parce que la hausse de décembre à décembre est de + 7,83 % alors que celle utilisée à partir de la moyenne annuelle ressort à + 6,77 %, pratiquement un point de moins, quand même !

Au final, c'est moins de hausse de prix à rattraper pour le gouvernement, et quelques euros en moins sur le montant de la garantie pour les agents.

Deuxième arnaque

Elle est classique elle aussi en matière de maintien du pouvoir d'achat, c'est le rattrapage en fin de période sans tenir compte de la hausse des prix intervenue tout au long des 4 ans. Là encore un(e) (faux(sse)) naïf(ve) pouvait s'attendre à un montant qui rattrape **les pertes subies pendant toute la période**, puisque la GIPA est une indemnité versée une fois pour toute et une seule fois (alors que les rattrapages sous forme de hausse du point d'indice ou de points uniformes, même tardifs, sont au moins acquis pour la suite).

Eh bien non, c'est du **rattrapage en fin de course**. La mécanique utilisée ici suppose que les prix n'ont pas bougé pendant 4 ans et qu'ils n'auraient augmenté qu'une seule fois à la fin, en décembre 2007. Un peu comme si le fonctionnaire dont l'indice stagne avait été hébergé gratuitement pendant ce temps sur le yacht d'un copain milliardaire ou avait bénéficié d'un des derniers appartements à loyer social bloqué attribués par Tibéri.

Mais dans la vraie vie ça ne se passe pas comme ça. Le traitement est mensuel, la hausse des prix est mensuelle aussi, voire quotidienne. Avec les mêmes 50 € de salaire, tous les mois pendant 4 ans, pour un « plein » mensuel de carburant on aura de moins en moins de litres selon la hausse du prix du pétrole. La perte de pouvoir d'achat, c'est bien la somme qui aurait permis d'acheter le même volume de carburant pendant tout ce temps, et pas une partie seulement. **Voilà pourquoi le subtil calcul GIPA des ministres aboutit à ne rattraper qu'une petite partie de la perte réelle de pouvoir d'achat !.**

extrait du bulletin du syndicat national CGT-INSEE

Une fiche de calcul peut être chargée à l'adresse suivante :

http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/xls/CALCUL_GIPA_CGT.xls

Primes informatiques

[Décret n° 71-343 du 29 avril 1971 modifié](#)

[Décret n° 89-558 du 11 août 1989.](#)

Une prime spécifique peut être attribuée au titre de l'exercice de fonctions informatiques.

L'octroi de cette prime est soumis à quatre conditions :

- être fonctionnaire
- être régulièrement affecté au traitement de l'information dans l'une des fonctions informatiques
- être titulaire d'un grade n'excédant pas le niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction
- avoir vu sa qualification reconnue

Montant des primes (01/10/2009) :

Fonctions informatiques exercées	Nombre de dix-millièmes	Montant mensuel en €uros	Durée de perception de la prime
Dactylocodeur	55	150,22	1 an
	58	158,41	2 ans
	65	177,53	Après 3 ans
Moniteur	70	191,18	2 ans
	80	218,49	3 ans
	82	223,96	Après 5 ans
Opérateur	32	87,40	1 an
	36	98,32	2 ans
	42	114,71	Après 3 ans
Chef opérateur	45	122,90	2 ans
	52	142,02	3 ans
	54	147,48	Après 5 ans
Chef d'atelier mécanographique	60	163,87	3 ans
	64	174,80	Après 3 ans
Agent de traitement	55	150,22	1 an
	58	158,41	2 ans
	65	177,53	Après 3 ans
Programmeur et pupitreur	93	254,00	1 an
	108	294,97	1 an 6 mois
	125	341,40	Après 2 ans 6 mois
Chef programmeur	142	387,83	3 ans
	153	417,87	Après 3 ans
Chef d'exploitation	147	401,48	3 ans
	188	513,46	Après 3 ans
Programmeur de système d'exploitation	139	379,63	1 an
	162	442,45	1 an 6 mois
	188	513,46	Après 2 ans 6 mois
Analyste	83	226,69	2 ans
	94	256,73	2 ans
	118	322,28	Après 4 ans
Chef de projet	139	379,63	1 an
	154	420,60	1 an 6 mois
	188	513,46	Après 2 ans 6 mois

NB : taux moyens retenus pour le calcul des crédits. Les attributions individuelles peuvent être modulées, mais le taux maximum ne peut excéder de plus de 25 % le taux moyen.

Paramètres	valeurs	date
indice majoré de référence (indice brut 585)	494	01/10/2009
valeur annuelle brute d'un Dix-Millième	2,731183 €	01/10/2009

Niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction :

Fonctions	Niveau hiérarchique maximum
chef de projet, analyste, programmeur de système d'exploitation, chef d'exploitation	corps de catégorie A et grades de cette cat. (liste fixée par arrêté du 7.12.1971)
chef programmeur, chef atelier. mécanique, programmeur, pupitreur, chef opérateur moniteur	corps de catégorie B
opérateur, agent de traitement, dactylocodeur	corps ou grades classés dans l'échelle 5

Les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Décret no 67-624 du 23 juillet 1967

Des indemnités spécifiques peuvent être allouées aux personnels chargés d'effectuer des travaux dont l'exécution comporte certains risques ou inconvénients.

Ces indemnités sont classées en trois catégories :

- 1ère catégorie : indemnité pour l'exécution de travaux présentant des risques d'accidents corporels ou des lésions ...
- 2ème catégorie : indemnité pour l'exécution de travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination
- 3ème catégorie : indemnité pour l'exécution de travaux incommodes ou salissants.

Ces indemnités sont allouées par demi-journée de travail effectif.

Elles ne sont pas cumulables avec des indemnités de risques ou de sujétions spéciales, sauf pour travaux ouvrant droit aux taux de 1ère catégorie qui est réduit de 50 %.

Les taux moyens sont actuellement les suivants :

- 1ère catégorie : 1,03 €
- 2ème catégorie : 0,31 €
- 3ème catégorie : 0,15 €

PETITE CONCLUSION (TEMPORAIRE) SUR LES PRIMES

Après cette petite présentation, forcément incomplète, des principales primes perçues dans notre secteur, que conclure ?

Les primes sont-elles des compléments ou des éléments de la rémunération ?

En tout état de cause, elles sont constitutives de la feuille de paie mensuelle des fonctionnaires. Elles sont une part de la rémunération plus qu'un encouragement à travailler. Personne ne peut accepter de vivre sans avoir une vision claire dans la durée des moyens financiers dont il dispose pour faire face à ses besoins, payer son logement, l'éducation de ses enfants, les vacances, etc.

Les primes sont une réponse et une mauvaise réponse à la reconnaissance des qualifications. Celles-ci ont grandement évolué ces dernières années. L'employeur, plutôt que de revaloriser les grilles, a fait le choix de développer les primes, se dédouanant se faisant de ses responsabilités face aux régimes sociaux (sécurité sociale et retraite).

L'action pour l'intégration des primes dans le traitement reste à construire.

La PFR : un projet dangereux :

La prime de fonction et de résultats a été dès l'origine présentée dans le sens d'une harmonisation positive s'attaquant aux inégalités de situation et facilitant les mobilités. En réalité, le système PFR définit un cadre mais, pour l'essentiel, ce sont les ministères qui vont définir et l'enveloppe de crédits et "les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation". Ce sont aussi les ministères qui vont définir "les modalités concrètes de traduction indemnitaire des résultats de l'évaluation".

La PFR va d'abord s'appliquer aux attachés (24 000 agents) et à l'ensemble de la filière administrative (450 000 agents). Le dispositif concerne tous les ministères avec une échéance fixée au 1^{er} janvier 2012.

Il tente de faire miroiter des augmentations significatives des primes mais en fait les montants indiqués sont théoriques, les montants réels seront déterminés dans les ministères en fonction des gains de productivité réalisée, en terme clair du nombre d'emplois supprimés puisque la moitié de l'économie salariale doit, nous dit-on, revenir aux fonctionnaires sous forme d'augmentation des primes ou de mesures catégorielles.

Des garanties seraient données sur le maintien du montant des primes. "Le montant individuel de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas évoluer significativement dans les années suivant le basculement dans le régime PFR". Il ne sera sans doute pas possible de modifier radicalement les montants de primes mais qu'en sera-t-il dès le premier changement de poste, résultant soit d'une mobilité soit d'une restructuration de service ?

La prime aux résultats pourra être attribuée sous forme de "bonus" annuel ou trimestriel. Celle-ci sera totalement aléatoire et pourra être égal à zéro.

La réalité du système est de s'attaquer, sur la partie de la rémunération que représentent les primes, au minimum de garanties qui s'y attachent aujourd'hui.

Quelles garanties pour le fonctionnaire ?

Les primes aux résultats vont dépendre très largement de l'entretien individuel d'évaluation et seront arrêtées par le chef de service, cependant les documents préparatoires Woerth- Santini précisaient que "le principe n'est pas celui d'un lien mathématique entre l'appréciation du travail d'un agent et le montant individuel ! ". Il prend soin de rappeler que "les fonctionnaires sont dans une situation statutaire et réglementaire et n'ont pas vocation à négocier individuellement leurs conditions de rémunérations"...

Le fonctionnaire risque bien de se retrouver seul face à l'arbitraire de l'Etat employeur. Cela n'est pas sans rappeler la situation antérieure au statut de 1946.

La RAFP : Crise financière et crise des retraites par capitalisation

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) - régime par capitalisation qui devait initialement être assis sur les primes, et répondre, avait dit le gouvernement appuyé par la CFDT, aux besoins d'une prise en compte de ces éléments de rémunération à l'importance croissante et qui, depuis, prend de plus en plus place sur le terrain des traitements (GIPA, compte épargne temps, heures supplémentaires), le RAFP donc, directement connecté aux rendements financiers (bourses, emprunts ...), a subi de plein fouet la crise qui a secoué les marchés financiers.

Ainsi les fonds placés en actions ont-ils brutalement et fortement fondus au cours de l'année 2008. Des cotisations sacrifiées sur l'autel de la crise du capitalisme.

Si la secousse a été, à ce stade, "absorbable" par ce régime, c'est qu'encore jeune, il n'est pas en vitesse de croisière, ni sur le niveau des placements en action, ni pour ce qui est des rentes qu'il doit servir, ce qui d'une part limite l'impact de la chute des cours boursiers et d'autre part lui permet d'avoir une réserve suffisante au regard des versements qu'il doit effectuer dans l'immédiat.

Mais ce qui s'est passé dans la dernière période peut très bien se reproduire (et pour tout dire a de fortes chances de se reproduire) dans le futur, alors que les versements de rentes à effectuer diminueront le matelas d'avance de trésorerie et que les actifs seront constitués d'une part plus importante de placements à risque comme il est prévu (la CGT s'étant pour sa part prononcée fermement contre de telles perspectives, mais dans sa majorité le Conseil d'Administration du RAFP en a décidé autrement).

LA CAPITALISATION, C'EST MAUVAIS POUR NOS RETRAITES : LA PREUVE !

Pour ce qui est de l'immédiat, et pour "absorbables" qu'aient été les effets de la crise financière pour les raisons exposées plus haut, il n'en demeure pas moins que cela conduit à ce que soient intégrées les conséquences de la chute de la bourse dans les paramètres du régime, et particulièrement dans la fixation de la **valeur de service**, celle qui sert à déterminer le montant de la rente qui sera servie.

Résultat, la valeur de service du point RAFP **est revalorisée pour 2010 de 0,5% pour une inflation attendue de 1,2% (pour 2010 valeur d'acquisition 1,05095 ; valeur de service 0,04283)**. C'est ce qui s'appelle une démonstration de l'inefficacité pour le pouvoir d'achat des personnels d'un régime par capitalisation : Non seulement on cotise plus, beaucoup plus que dans le régime de base (puisque la part salariale représente 50% des cotisations au RAFP, contre 12 à 22% - selon les versants de la fonction publique - dans le régime des pensions civiles), mais en plus ce qui est servi en retour ne suit même pas l'évolution des prix !

ET VIVE LA CAPITALISATION ?

Et en reprenant l'évolution des valeurs d'acquisition et de service du point l'addition est encore plus lourde. On observe en effet que, sur les 6 années concernées (de 2005 à 2010) :

- en 2006, 2007 et 2009 la revalorisation de la **valeur d'acquisition du point** a été **supérieure** à l'évolution de l'assiette (primes ou autres éléments de rémunération), conduisant de ce fait à une détérioration du nombre de points acquis, donc à une minoration des futures pensions.

- par ailleurs, sur cette même période, la **valeur de service** du point, qui sert à calculer le montant servi en retraite, aura augmenté plus faiblement que les prix, ce qui conduit également à une détérioration du niveau des futures pensions.

Au total dégradation du nombre de points acquis + baisse du pouvoir d'achat du point = détérioration du niveau de pouvoir d'achat des rentes servies par le RAFP.

REFUSER QUE NOS RETRAITES SOIENT FIXÉES PAR LES MARCHÉS FINANCIERS.

Et tout cela masqué derrière des présentations technocratique-financières s'appuyant sur une série de données dites prévisionnelles ... mais qui oublient tout simplement que les grandes puissances financières, celles qui font les « marchés », n'obéissent qu'à une seule rationalité : celle du profit maximum dans un délai minimum.

La CGT a, devant le Conseil d'Administration, apporté la démonstration que TOUTES les prévisions effectuées par l'établissement qui gère le régime, se sont révélées au cours des précédentes années (qu'il s'agisse des prévisions d'évolution de la bourse, des prévisions concernant les prix ou encore celles relatives à la croissance) totalement fausses. Tout simplement parce que crise financière et conséquences de celle-ci n'étaient pas prises en compte.

Et c'est ainsi que des régimes par capitalisation se sont effondrés dans plusieurs pays.

Raisons de plus pour s'opposer à ce que nos retraites soient soumises aux aléas des marchés financiers.

Raisons de plus pour exiger la mise en extinction de ce régime et l'intégration de tous les éléments de rémunération dans le régime de base.

REMBOURSEMENTS DE FRAIS DANS L'EXERCICE DU SERVICE

Décret 2006-781 du 3 juillet 2006

Arrêté du 3 juillet 2006

L'agent appelé à se déplacer pour les besoins du service, ou pour suivre une action de formation organisée par l'administration ou à l'initiative de celle-ci hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale peuvent bénéficier

- de la prise en charge de leurs frais de transport.
- et sur justification de la durée réelle du déplacement, au paiement d'indemnités journalières destinées à rembourser forfaitairement ses frais supplémentaires de nourriture et de logement.

A – frais de transport

Le principe est de prendre en charge le moyen de transport le plus économique, le train le plus souvent.

Toutefois de plus en plus d'autres modes de transports sont tolérés et peuvent être remboursés notamment s'ils se justifient, temps de transport plus courts, parcours plus directs, transports d'objets ou de documents lourds ou encombrants, etc...

La prise en charge s'effectue soit directement par l'administration (remise d'un bon de transport à l'agent pour l'utilisation du moyen de transports choisi), soit par remboursement à l'agent (remboursement du prix des billets ou abonnement sur présentation d'un justificatif ou indemnités kilométriques)

Les agents peuvent être autorisés à utiliser leur véhicule personnel (automobile, véhicules à moteur à deux roues) lorsque son utilisation entraîne une économie ou un gain de temps appréciable, lorsqu'elle est rendue nécessaire par l'absence, permanente ou occasionnelle, de moyens de transport en commun, soit par l'obligation de transporter du matériel fragile, lourd ou encombrant.

L'agent doit avoir souscrit un contrat d'assurances répondant aux conditions prévues à l'article 34 du décret.

Les taux des indemnités kilométriques servies pour l'utilisation d'un véhicule personnel sont les suivants (en €uros) :

Véhicules de :	jusqu'à 2 000 km	2 001 à 10 000 km	plus de 10 000 km
5 CV et moins	0,23	0,28	0,16
6 et 7 CV	0,29	0,35	0,21
8 CV et plus	0,32	0,39	0,23

Motocyclette (cylindrée > 125 cm³) : 0,11 €

Vélocycle (cylindrée de 50 à 125 cm³) : 0,08 €

Bicyclette à moteur auxiliaire (cylindrée <50 cm³) et voiturette : 0,07 €

B – frais de mission

Taux applicables aux missions sur le territoire métropolitain :

	Paris	Province
Indemnité repas	15,25 €	15,25 €
Indemnité nuitée	60,00 €	60,00 €
Indemnité journée	140,50,86 €	140,50 €

L'indemnité de repas est attribuée lorsque l'agent se trouve en déplacement pendant la totalité de la période comprise :

- entre 11 et 14 h pour le repas de midi
- entre 18 et 21 h pour le repas du soir

L'indemnité de nuitée est attribuée lorsque l'agent se trouve en déplacement pendant la totalité de la période comprise entre 0 h et 5 h.

L'indemnité journalière se compose de deux indemnités de repas et d'une indemnité de nuitée.

Des taux spécifiques sont attribués aux missions en outre-mer et à l'étranger

REMARQUES SUR LES FRAIS DE MISSION :

La CGT considère qu'il est néfaste et pénalisant de maintenir des taux spécifiques d'indemnité Fonction publique pour les indemnités kilométriques. Elle revendique que ce taux soit calqué sur le barème fiscal en vigueur beaucoup plus juste.

Les revalorisations des indemnités de repas et de nuitées intervenues en juillet 2006 – respectivement 15,25 euros et 60 euros – sont notoirement insuffisantes pour combler le décrochage avec l'évolution des indices des prix de la restauration et de l'hôtellerie. Pour rappel de janvier 1998 à mai 2008, ceux-ci ont respectivement augmenté de 28,48 % et de 46,48 %. * La CGT revendique donc :

- ▶ l'augmentation immédiate des indemnités repas et nuitées liées aux missions de 10%
- ▶ l'indexation de ces indemnités sur les indices de prix INSEE de la restauration et de l'hôtellerie

MONTANTS DES PRESTATIONS FAMILIALES AU 1^{ER} JANVIER 2009

NB : depuis 2005 les prestations familiales ne sont plus versées par la Paierie générale du trésor pour les agents de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et la Recherche.

Nous reproduisons donc ce tableau à titre indicatif

Pour plus d'infos consultez le site de la CAF : www.caf.fr

	BMAF ¹ : 389,20 €	
PRESTATIONS <i>Enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 :</i>	% de la BMAF ¹	Montant mensuel en € ²
1 - Allocations familiales (AF)		
. 1 enfant	0	0
. 2 enfants	32	123,92
. 3 enfants	73	282,70
.. par enfant à partir du 6 ^{ème}	41	158,58
Majorations pour âge :		
11 à 16 ans	9	34,86
+ de 16 ans	16	61,96
Forfait d'allocations familiales	20,234	78,36
2 - Complément familial (CF)	41,65	161,29
3 - Allocation de soutien familial (ASF)		
. Taux plein	30	116,18
. Partiel	22,5	87,14
4 - Allocation d'éducation de l'enfant handicapé(AEEH)		
. de base	32	124,54
. complément de 1ère catégorie		0
. complément de 2ème catégorie	65	252,98
- majoration spécifique pour parent isolé (2ème catégorie)	13	50,60
. complément de 3ème catégorie	92	358,06
- majoration spécifique pour parent isolé (3ème catégorie)	18	70,06
. complément de 4ème catégorie	142,57	554,88
- majoration spécifique pour parent isolé (4ème catégorie)	57	221,84
. complément de 5ème catégorie	182,21	709,16
- majoration spécifique pour parent isolé (5ème catégorie)	73	284,12
. complément de 6ème catégorie	-	1 029,10
- majoration spécifique pour parent isolé (6ème catégorie)	107	416,44
5 - Allocation de parent isolé (API) . Remplacée par le Revenu de solidarité active (Rsa) depuis le 1^{er} juin 2009	150	583,60
	50	194,60
6 - Allocation de rentrée scolaire (ARS) - rentrée 2009		
6-10ans	72.50	280,76
11-14ans	46.49	296,22
15-18ans	79.15	306,51
7 - Allocation journalière de présence parentale (AJPP)		
- couples	10,63	41,17
- personnes seules	12,63	48,92
Complément forfaitaire pour frais (montant et dépenses)	27,19	105,30

Enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 :		
8 - Allocation parentale d'éducation (APE) . plein taux . taux partiel (activité au + égale à 50 %) . taux partiel (activité supérieure à 50 % et + égale à 80 %)		554,88 366,90 277,46
9 - Allocation de garde d'enfant à domicile (AGED) . 3 - 6 ans (50 % des cotisations dans la limite de)	29,37	Trimestriel 570
10 - Majoration d'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) - revenus nets imposables inférieurs ou égaux à 80 % du plafond de ressources ARS . de 3 à 6 ans - revenus nets imposables supérieurs à 80 % du plafond ARS et au plus égaux à 110 % . de 3 à 6 ans - revenus nets imposables supérieurs à 110 % du plafond ARS . de 3 à 6 ans	29,37 23,22 19,24	114,31 90,37 74,88

Enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004 :		
Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) Sous conditions de ressources, elle peut comprendre : prime à la naissance prime à l'adoption allocation de base (durée du versement 3 ans)		889,72 1779,43 177,95
complément de libre choix du mode de garde Elle varie selon les revenus et le mode de garde choisi, assistante maternelle, garde d'enfant à domicile, ou association faisant appel à celles-ci		
complément de libre choix d'activité destiné aux personnes qui exercent à temps partiel ou arrêtent leur activité professionnelle pour élever leurs enfants Elle varie selon les revenus, l'activité, etc...		
Pour plus d'informations voir le site CAF : http://www.caf.fr/wps/portal/particuliers/catalogue/metropole/paje		

**NB : Le gouvernement a décidé de ne pas revaloriser les prestations familiales au 1^{er} janvier 2010 en raison de la "faible hausse du coût de la vie" en 2009.
Les collègues apprécieront !**

EVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT DU POINT D'INDICE NET MAJORE (INM) DEPUIS LE 1ER JANVIER 2000 (source UGFF)

Indices INSEE : décembre 2009

Perte de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 du point sur l'indice des prix
(les pertes de pouvoir d'achat datent de la desindexation en 1983)

hors tabac	avec tabac
-8,01%	-9,14%

Evolution des prix au cours du mois

hors tabac	avec tabac
+ 0,2	+ 0,3

Evolution des prix depuis le 1/1/2000

hors tabac	avec tabac
17,19%	18,42%

Evolution du point d'indice fonction publique depuis le 1er janvier 2000

8,50%

Pour suivre l'évolution de l'inflation depuis le 1er janvier 2000 le point d'indice de la fonction publique devrait s'élever aujourd'hui à :

hors tabac	avec tabac	
4,976	5,028	point virtuel indexé sur l'indice Insee
-0,369	-0,421	différence avec le point réel

Données :

hors tabac	avec tabac	
101,2	101,3	prix au 31 déc 1999 (base INSEE 100 en 1998)
118,6	119,96	indices INSEE actualisés
17,19%	18,42%	évolution en % depuis le 1 ^{er} janvier 2000
117,19	118,42	niveau en base 100 au 31 déc 1999
4,246		point d'indice au 31 déc 1999
4,607		point d'indice actualisé
8,50%		évolution en % depuis le 1 ^{er} janvier 2000
108,5		niveau en base 100 au 31 déc 1999