Égalité professionnelle

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

Pour lutter contre toutes ces inégalités, de nombreuses lois ont vu le jour, mais elles restent peu, voire pas appliquées. Pourtant, gagner l'égalité salariale aurait des effets bénéfiques sur l'économie française.

La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards d'euros, par la hausse de l'accès aux postes qualifiés et du taux d'emploi des femmes qui augmenteraient d'autant la masse salariale.

Cela représenterait un sérieux coup de pouce pour la croissance et la lutte contre les inégalités.

En savoir plus : **www.egalité-professionnelle.cgt.fr/**

Évolution professionnelle

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

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

- Non diplômé·e : Smic – 2 200 € ;
- BEP-CAP : 1,2 fois le Smic – 2 640 € ;
- Bac (quel qu'il soit) : 1,4 fois le Smic – 3 080 € ;
- BTS-DUT (BAC + 2) : 1,6 fois le Smic – 3 520 € ;
- Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3) : 1,8 fois le Smic – 3 960 € ;
- Master (BAC + 5) : 2 fois le Smic – 4 400 € ;
- Doctorat (BAC + 8) : 2,3 fois le Smic – 5 060 €.

LA CGT Éduc'action PROPOSE :

- une grille des classifications avec *des références au niveau de* l'Éducation nationale et ses diplômes
- Une progression d'échelon à un rythme unique et sur un grade unique pour chaque agent·e ;
- le doublement au minimum du salaire de base de chaque agent sur sa carrière (avec un salaire de base minimum garanti tel que défini précédement) ;
- une échelle salariale maximum de 1 à 5 ;

CGT Éduc'action

lire ma fiche de paie

Suis-je bien payé·e ?

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

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

Au contraire, pour valoriser les diplômes et savoir-faire, qui progressent tout au long de la carrière professionnelle, **la CGT propose une grille indiciaire en fonction du (des) diplôme(s) ou titre(s) détenu(s) par l'agent·e démarrant à 2 200 euros brut** (revendication montant du Smic de la CGT) pour un·e agent·e sans diplôme, ni expérience.

Calculer le montant du paiement de mes qualifications

Salaire de base

- **le montant du SMIC**

= le paiement des qualifications

www.cgteduc.fr

Le travail qu'est-ce que c'est ?

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

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

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

Le travail est une richesse

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

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

Pour la CGT, il est urgent d'augmenter les salaires dans le cadre d'une autre répartition de la valeur ajoutée. Dans ce sens, la CGT propose la revalorisation de l'ensemble des salaires à partir d'un Smic à 2 200 euros brut pour un·e agent·e sans diplôme et sans expérience.

Lire ma fiche de paie

1 Département de la **Direction Régionale et Interrégionale des Finances Publiques (DRIFP)** payeuse

2 **Établissement d'affectation.**

3 **Numéro Siret** : identifiant national de l'établissement. Numéro Urssaf

4 **Numéro clé (Sécurité sociale) :** numéro identifiant l'agent·e

5 **Corps et grade** détenus par l'agent·e.

6 **Échelon** : il correspond à l'échelon (ancienneté) dans le grade

7 **Indice** : à chaque échelon correspond un indice brut (Indice de classement) auquel correspond un indice majoré (IM) qui sert à calculer le traitement indemnitaire.

8 **Taux d'emploi ou temps partiel** : temps de travail de l'agent·e.

9 **Le traitement brut** est fixé en fonction du grade et de l'échelon de l'agent·e ou de l'emploi auquel il a été nommé. Il correspond à l'indice de rémunération multiplié par la valeur du point d'indice fixé à 4,92278 € (depuis le 01/07/2023). Exemple : **IM** 446 x 4,92278 € = 2 195,56 € brut.
La rémunération brute des non-titulaires est fixée de façon contractuelle, ou par voie réglementaire et / ou par référence à un indice de la Fonction publique en référence à la grille de rémunération.

10 **NBI** : une nouvelle bonification indiciaire peut être accordée aux agent·es pour une mission technique ou exposée, pour certaines fonctions et selon l'affectation géographique (par décret).
La NBI est soumise à cotisation retraite et ouvre droit à un supplément de pension. Ex: NBI pour affectation en zone sensible.

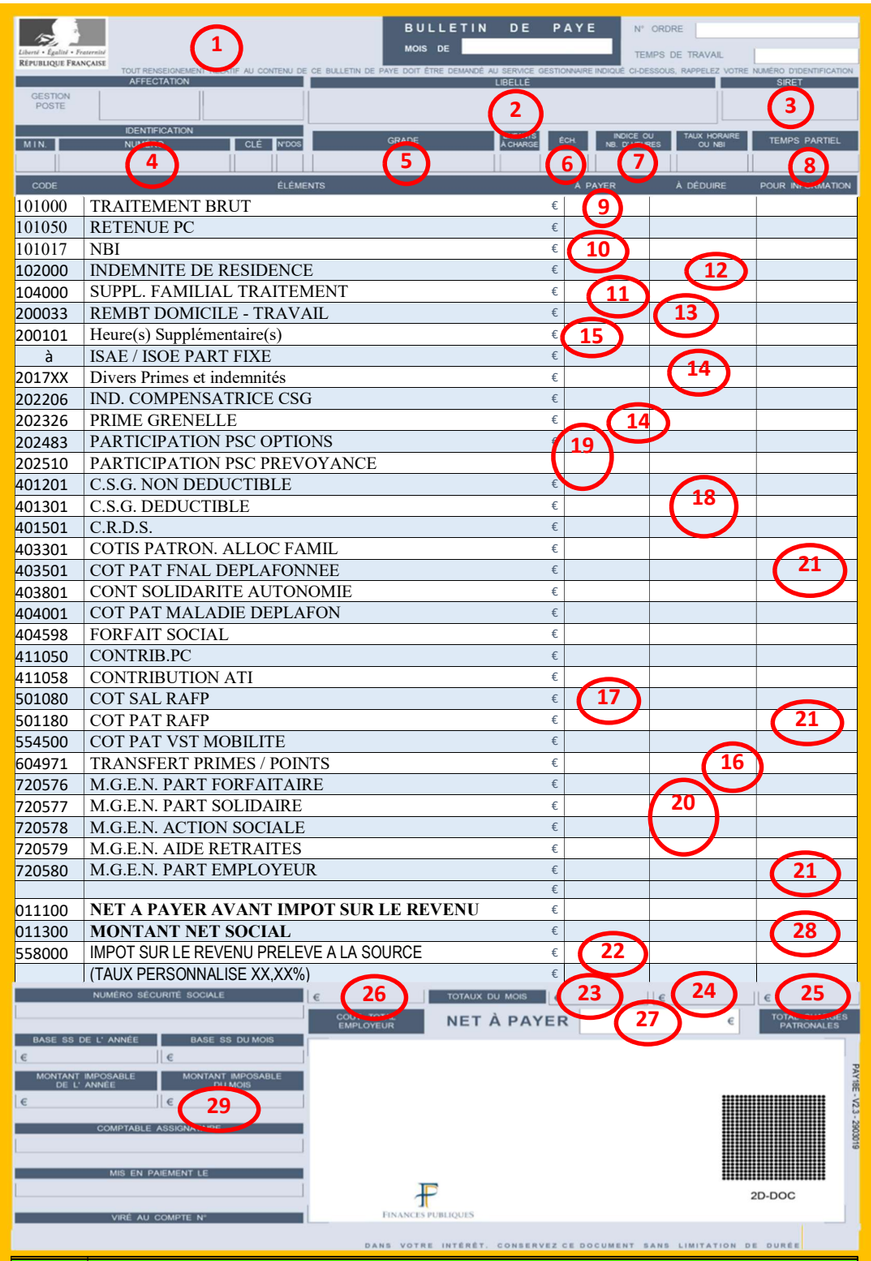
11 Supplément familial de traitement attribué aux fonctionnaires et contractuel·les ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Il comprend une part fixe et une part proportionnelle au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfant à charge.

	Part fixe	Part variable	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3%	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8%	183,56 €	284,03 €
Par enfant en +	4,57 €	6%	130,81 €	206,17 €

Si les deux parents sont agents publics, il n'est versé qu'à un seul parent sur la base des choix opérés par eux ou au bénéfice de celui·celle ayant la garde à titre principal en cas de séparation. Si l'un·e exerce dans le privé, les deux parents peuvent bénéficier d'un cumul, l'un·e du SFT, l'autre d'un avantage similaire prévu par la convention collective. Lors d'une séparation ou d'une garde alternée, le SFT est versé à chacun·e au prorata du nombre d'enfants à charge.

12 **Indemnité de résidence** (IR) : la rémunération du ou de la fonctionnaire - du ou de la contractuel·le peut comprendre une IR calculée en appliquant au traitement brut, majoré de la NBI, un taux selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il·elle exerce ses fonctions. L'agent·e affecté·e dans une commune d'une agglomération urbaine multi-communale ou exerçant ses fonctions dans le périmètre d'une agglomération nouvelle bénéficie du taux le plus élevé applicable au sein de l'agglomération. Les communes sont classées en 3 zones. Le montant de l'IR ne peut être inférieur au montant de l'IR afférent à l'IM 366, soit:
Zone 1, taux 3 % du brut: 54,05 € minimum;
zone 2, taux 1 % du brut: 18,01 € minimum;
zone 3, taux 0 %.

13 Remboursement transport : le décret 2010-676 de 2010 et la circulaire de 2011 précisant les conditions de prise en charge partielle des abonnements correspondant aux déplacements effectués par les agent·es entre leur domicile et leur lieu de travail



14 Les primes et indemnités : versées en fonction de sujétions ou fonctions particulières, selon les missions exercées ou le lieu géographique d'affectation, ou selon la catégorie, le corps ou le grade. Exemples : ISOE part fixe ou variable, IMP, PACTE… pour les personnels d'enseignement. Autres exemples, pour d'autres personnels : RIFSEP, IFSE, CIA...

15 Les heures supplémentaires : Heure (s) Supplémentaire (s) Annuelle (s) (HSA) et / ou Heure (s) Supplémentaire(s) effectives (HSE)

16 Le transfert primes-points est effectif depuis janvier 2018, il résulte de la diminution des indemnités et de leur transfert vers le traitement indiciaire.
Cette écriture comptable permettra d'augmenter à terme les pensions qui sont calculées sur le dernier salaire indiciaire.

17 COTISATION RETRAITE OU RETENUE POUR PENSION :
La retenue pension civile (régime des pensions civiles et militaires) est prélevée sur le traitement Indiciaire et la NBI aux taux 11.10% (depuis 2020).
Elle alimente un compte d'affectation spécial du budget de l'État qui sert à payer les pensions.
Régime additionnel de le Fonction publique : appliqué aux fonctionnaires, le RAFP donne lieu à une cotisation à compter de 2005 au taux de 5% sur les éléments de rémunération non soumis à la retenue pour pension, soit indemnité de résidence, SFT et les primes et Indemnités. La cotisation est plafonnée à 20 % du traitement Indiciaire brut annuel.
Les agent·es non-titulaires et contractuel·les cotisent pour la retraite de base à la Caisse nationale d'assurance vieillesse et pour le régime de retraite complémentaire à l'Ircantec.

18 **LES COTISATIONS SOCIALES** : les taux de CSG et de CRDS s'appliquent au montant du traitement brut, de l'Indemnité de résidence, du SFT et des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75 % de ce montant

L'indemnité compensatrice de CSG est instituée en 2018 pour compenser la perte de salaire due à l'augmentation de la CSG.

La contribution sociale généralisée est un prélèvement obligatoire pour financer le déficit de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage. C'est donc un impôt n'ouvrant pas les droits aux prestations sociales. Taux de 9,2% (6,8% pour la part déductible, 2,4% pour la part non déductible).

La contribution pour le remboursement de la dette sociale, prélevée depuis 01/02/1996 au taux de 0,5 %, alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité Sociale, avant tout liés aux politiques d'exonération de cotisations sociales au profit du patronat.

19 **Lorsque souscrite, participation à une option** de la Protection Sociale Complémentaire (PSC), pour la complémentaire santé MGEN obligatoire (50% de l'option dans la limite de 5€).
Participation à la PSC prévoyance (lorsque souscription au contrat collectif facultatif)

20 **COTISATIONS PSC - Complémentaire santé** : Part forfaitaire, part Solidaire, Part Action Sociale, Part aide aux retraité·es

21 **Cotisations patronales** données pour information : ce sont les cotisations versées par l'employeur à la CAF (allocations familiales), la CPAM (maladie et maternité), la CSA (contribution autonomie), la CNAV et le SRE (retraite), la MGEN (contribution à la complémentaire santé), la RAFP (retraite additionnelle), la FNAL (fonds logement), l'ATIACL (invalidité), la cotisation transport.

22 Prélèvement à la source : le taux d'imposition est calculé sur vos revenus annuels et détermine le montant de l'impôt mensuel prélevé par l'employeur qui le reverse à la DGFIP. Cela ne dispense pas l'agent de vérifier que les éléments fournis à l'administration (taux et revenu imposable, situation fiscale) sont corrects.

23 **Rémunération brute globale :** traitement + indemnités/primes

24 **Total des retenues :** c'est le total des cotisations versées par l'agent·e, et des retenues pour la mutuelle (éventuellement) et le transfert primes-points

25 **Total des cotisations patronales :** les cotisations sont artificiellement séparées en parts salariales et patronales, comme si l'une appartenait au·à la salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire, « le salaire socialisé » qui est versé à un « pot commun» : la protection Sociale.

26 **Coût total employeur·euse** : cumul du montant de la rémunération nette et des cotisations.

27 **Net à payer** : montant de la rémunération qui sera effectivement versée sur votre compte bancaire.

28 **Net social :** Est égal au net à payer plus la cotisation à la mutuelle complémentaire moins la participation de l'employeur·euse à cette mutuelle.

29 **Montant imposable du mois** : pour l'obtenir, il faut rajouter au « Net à payer» le montant de la CSG non déductible, de la CRDS, de la Mutuelle et du PAS puis déduire le remboursement « titre de transport ».