

PERSONNEL OGEC : MON SALAIRE

version janvier 2021



Dossier
salaire
personnel

Fiche de paie,
Grilles,
Revendications.

LE DROIT À UN SALAIRE : LE PAIEMENT DE LA FORCE DE TRAVAIL

La crise sanitaire de la Covid-19, comme la crise financière de 2008 avant elle, a mis en évidence une chose : nous avons besoin du personnel de droit privé, sur lesquels nos établissements peuvent compter en temps de crise. Les personnels doivent être correctement rémunérés. Ce qui est encore loin d'être le cas aujourd'hui. Il s'agit d'un choix politique majeur !

Sur le plan économique, l'augmentation des salaires entraînera immédiatement une hausse de la consommation (que nous souhaitons la plus responsable possible) et des cotisations (salariales et patronales). Et bien pas d'évasion fiscale !

Dans l'enseignement privé, malgré les régulières annonces de la FNOGEC sur des augmentations, les personnels ne sont pas bien loti-es. Bien au contraire : malgré l'inflation des prix de nombreux produits, le point donc les salaires augmentent moins vite que l'inflation.

Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi. De nombreux établissements ont les moyens d'une meilleure politique sociale.

La CGT Enseignement Privé met une nouvelle fois à votre disposition ce dossier complet sur les salaires, le décryptage de votre fiche de paie et nos revendications pour le bien de tous.

Bonne lecture...

Suivez notre actualité sur
www.cgt-ep.org

CGT Enseignement privé
263 rue de Paris - case 544
93515 Montreuil Cedex

Une seule adresse électronique :
contact@cgt-ep.org

..... Rejoignez l'aventure

- ☐ Je souhaite rejoindre la CGT.
Envoyez-moi les documents d'adhésion et les informations sur la cotisation (1% du salaire net, dont les 2/3 sont remboursés par les impôts).

Nom, Prénom :

Adresse Mail :

Téléphone :

à retourner à l'adresse ci-contre ou par mail !

DÉCRYPTER MA FICHE DE PAIE

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance de nos qualifications et de nos compétences.

EN TÊTE

BULLETIN DE PAIE				SEPTEMBRE 2019		19
Décompte des heures du 01-09-2019 au 30-09-2019						
Employeur				Salarié		
OGE				MR xxxxx		
Références de l'employeur				références de l'organisme de Sécurité sociale auquel l'employeur verse les cotisations.		
SIRET		APE/NAF		URSSAF		Compte N°
xxxxx		8531Z		xxxxx		xxxxxx
				Société		Matricule
				999		00054
				N° Immatriculation Sécurité Sociale		xxxxxx
				Fonction(s)		
				ASSISTANT D ECONOMAT		Fonction principale
Convention collective				Mention obligatoire, ici ex-CC enseignement privé (IDCC 2408)		
CC EPNL section 9 (36j)						

L'entête de la fiche de paie comprend les renseignements «administratifs»: nom; adresse.. et les références de l'employeur.
L'employeur est dans l'obligation de faire apparaitre le nom de la convention collective (CCEPNL, section 9). La fonction principale indiquée est celle qui figure sur la fiche de poste (assistant d'économat).

LA BASE DU SALAIRE

Horaire	Equiv.	H mens.	Taux horaire	Strate	Coefficient global	Valeur du point	Salaire base
35,00	35,00	151,67	13,585	II	1393	1,479	2060,48
Temps de travail : temps complet		Classement dans la convention		Indice de base + ancienneté (5 / 6 points par an) + points de formation (3 x 25 max.) + points d'implication		Coefficient x Valeur point	

La base du salaire du personnel de droit privé est déterminée par la fiche de poste. Elle énumère les fonctions et le temps passé par semaine à exercer celle-ci. Il en découle une Strate de rattachement. Cinq critères classant sont rattachés à toutes les Strate (sauf la Strate 1, 4 critères) et est constitué de 3 degrés. En additionnant la base de la Strate et le nombre de degrés multiplié par sa valeur, nous obtenons un nombre de points.
A ces points, il faut ajouter ceux liés à l'ancienneté, à la formation et à l'implication professionnelle. Alors, nous obtenons notre coefficient globale qui détermine le salaire de base.

La rémunération de base :

Base Strate 1	930									
nombre de degré	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
valeur	30	28	25	22	20	18	18	18	18	
Nombre de point	1050	1070	1080	1084	1090	1092	1110	1128	1146	
Base Strate 2	925									
nombre de degré	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15
valeur	30		27					25		
Nombre de point	1075	1105	1114	1141	1150	1175	1200	1225	1250	1300
Base Strate 3	850									
nombre de degré	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15
valeur						70				
Nombre de point	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1900
Base Strate 4	800									
nombre de degré	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15
valeur						120				
Nombre de point	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2600

LE SALAIRE SOCIALISE

Code	Désignation rubrique	SALARIE			EMPLOYEUR	
		Base ou nombre	Taux ou %	Montant en €	Taux ou %	Montant en €
001A	Salaire de base	151,67	13,585	2 060,48		
053R	Rappel Salaire			184,87		
150	--- Brut Total --->	2 245,35				
	--- SANTE					
166A	Cot./brut Maladie, maternité, invalid. décès	2 245,35			7,000	157,17
326A	Cot./brut UNIPREV NC	2 245,35	0,200	-4,49	1,000	22,45
330C	Cot. fixe MUTUELLE OBLIGATOIRE			-19,25		19,25
	--- AT/MP					
221A	Cot./brut ACCIDENT DU TRAVAIL	2 245,35			1,300	29,19
	--- RETRAITE					
166A	Cot./brut Retraite sécurité sociale	2 245,35	0,400	-8,98	1,900	42,66
167A	Cot./tr.A Retraite sécurité sociale	2 245,35	6,900	-154,93	8,550	191,98
RegA	Cot./tr.A Retraite complémentaire	2 245,35	4,920	-110,47	7,390	165,94
	--- FAMILLE					
166A	Cot./brut Allocations familiales	2 245,35			3,450	77,46
	--- CHOMAGE					
RegA	Cot./tr.A+B Chômage	2 245,35			4,200	94,31
	--- AUTRES COTISATIONS					332,11
	--- CSG/CRDS					
381A	Cot./brut CSG DEDUCT	2 247,76	6,800	-152,85		
406A	Cot./brut C.S.G. NON DEDUCT.	2 247,76	2,900	-65,19		
	--- ALLEGEMENT					-89,52
Total versé par l'employeur		3 288,35				

1. La prévoyance 0.2 % de tout ce qui est gagné par le salarié-e et 1% pour l'employeur. Elle finance le maintien du salaire en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.
 2. La mutuelle obligatoire d'entreprise prise en charge à 50% par le salarié-e et 50% par l'employeur. Retraite : les cotisations retraite prises en charge à 40% par le salarié-e et 60% par l'employeur
 3. La cotisation retraite déplaçonnée 0,4% de tout ce qui est gagné pour la retraite de base dite CNAV (ou MSA pour les conventions CNEAP et GOFPA)
 4. La cotisation retraite plafonnée 6,9% de tout ce qui est gagné en dessous du plafond de la sécurité sociale (3€ au 01/01/2019) pour la retraite de base dite CNAV
 5. La cotisation de retraite complémentaire plafonnée de 4,06% et la Contribution d'Equilibre Général plafonnée de 0,86%: soit un total de 4,92%
- CSG : cette dernière cotisation existe en tranche 2 ou «au dessus du plafond mensuel de 3€» ce qui est très loin d'être le cas ici.
6. CSG déductible 6,8%
 7. CSG non déductible 2,4% et CRDS 0,5% soit 2,9%

LE PIED DE PAGE

		Montant du net à payer avant retenue de l'impôt	1729,19	
		* dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	33,23	
377	Prelevement à la source (taux personnalisé)	1 813,63	0,00	0,00

Le salaire direct, qui est la somme versée individuellement à chaque salarié: le net de la fiche de paie. Le net imposable est la somme du net à payer, de la CSG non déductible et de la mutuelle obligatoire. Le prélèvement à la source sur net imposable avec le taux personnalisé.

	Brut Imposable	Charges salariales	Net Imposable	Charges patronales	H payées	151,67
					H trav.	151,67
Valeurs du mois (en €)	2 245,35	-516,16	1 813,63	1 043,01	CONGES PAYES	
Valeurs de l'année (en €)	18 535,80	-4 276,74	14 970,87	7 695,86	acquis	13,00
					capitalisés	12,00

Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée

Les rappels pour le mois en cours et l'année .
La mention obligatoire des congés payés pris et restants

Exemple :
Cet assistant d'économat à temps plein classé strate II degré 13, avec 18 ans d'ancienneté, ayant effectué une formation en 2016.
Son salaire : Strate II : 925 pts + Degré 13 : 25 x 13 = 325 pts + Ancienneté : 17 x 5 = 85 pts + Plurifonctionnalité: 25 pts + Formation : 25 = 25 pts + Implication professionnelle: 8 pts
Total : 1 393 pts
Salaire brut annuel : 1393 x 17.75 = 24743.5 €
Salaire brut mensuel : 21 939 / 12 = 2061 €

UN DROIT, NOS ATTENTES, NOS REVENDICATIONS...

Le droit a un salaire qui est le paiement de la force de travail.

Ce dernier comprend deux éléments :

Le **salaire direct**, qui est la somme versée individuellement à chaque salarié: le net de la fiche de paie ;

Le **salaire socialisé**, qui traduit le caractère collectif de la relation travail, gagné grâce aux luttes sociales. Ce sont les prestations auxquelles ont droit les salariés et leurs familles, dont le but est de couvrir les événements inhérents à l'existence (maladie, accident du travail, chômage, retraite.)

Or, **ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui forment le salaire socialisé**. Ainsi, toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court, dont les salariés devront payer les conséquences (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu ...).

Revenons à la notion de métier et ne parlons plus de compétences.

Le métier est un savoir-faire, tandis que les compétences sont des savoir-être jugulant la pensée.

Notre carrière est conditionnée par un système de classification directement tenu par la main du patronat.

Notre salaire se base sur tout le savoir accumulé durant notre activité professionnelle. Notre traitement devrait s'adapter à l'évolution du coût de la vie et suivre une amplitude de 1 à 2 entre le début et la fin de carrière.

L'idéal est que nos attentes arrivent très vite...

Nous dépendons de la convention collective EPN, section 9. Elles doivent s'appliquer tout comme l'accord sur le temps partiel, accord ARTT et les accords d'entreprise. Bien souvent, ce n'est pas le cas...

ALORS, QU'ATTENDONS NOUS POUR RÉCLAMER ET REVENDIQUER...

- Application de la convention et des accords.
- Instaurer un SMIC à 1700 euros nets en le répercutant sur tous les niveaux de la grille.
- Le CDI devant rester la règle, pas de temps partiel imposé.
- Le retour aux 58 jours de congé payé pour TOUT le personnel
- La formation professionnelle doit être accessible à toutes et à tous et valoriser par une augmentation de salaire.
- La mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salarié.es.
- La mise en place de mécanismes d'indexation liés à l'évolution réelle du coût de la vie
- La mise en place d'un Supplément Familial de Traitement pour les salarié-es ayant des enfants, ainsi que des droits supplémentaires en terme de garde d'enfants malades, ...