SNUDI 76 FO FNEC FP

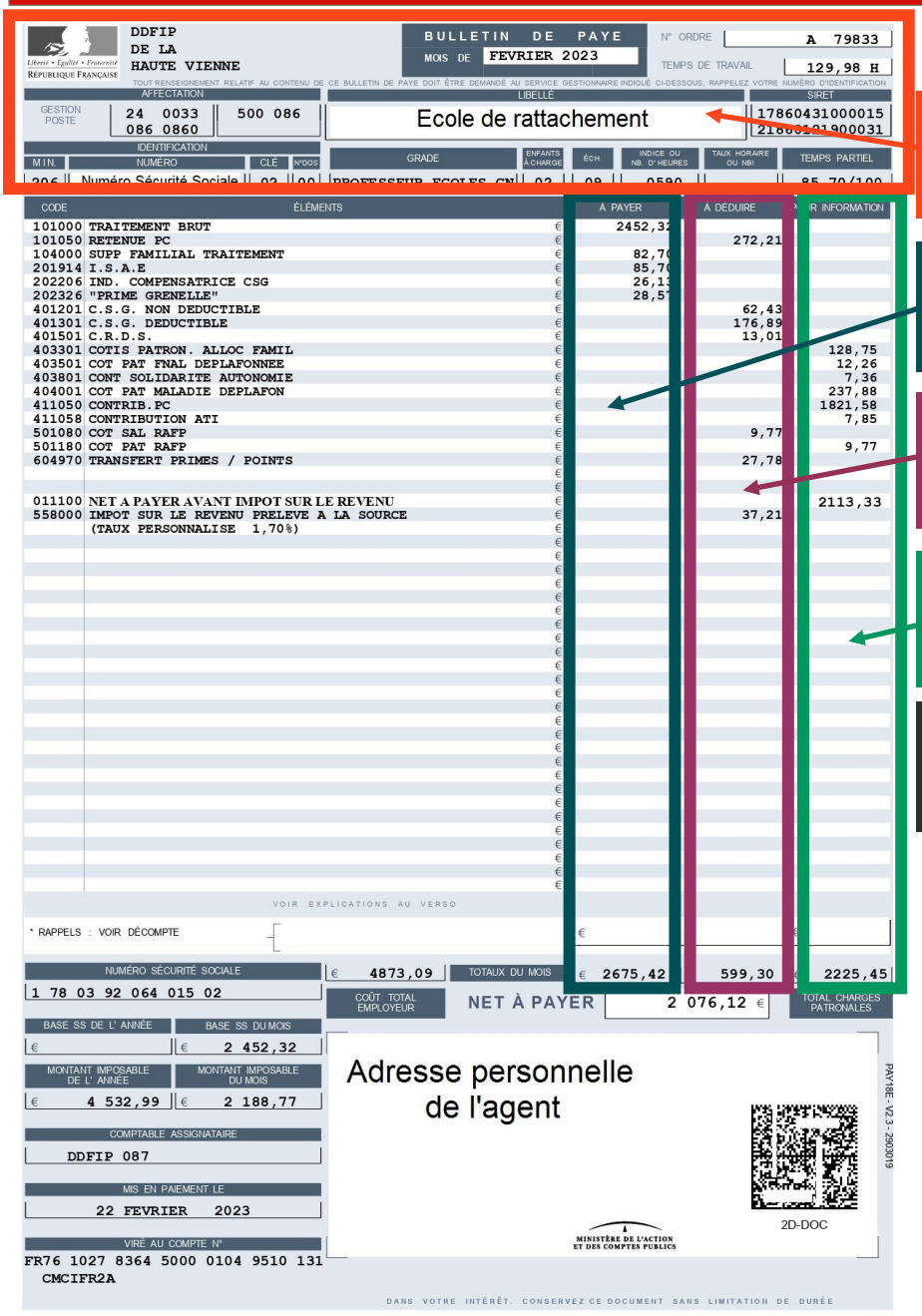
Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs Professeurs des Écoles, AESH, PsyEN et contractuels Education Nationale

de Seine-Maritime

Pour défendre mon statut, mon salaire, ma retraite et mes conditions de travail, je fais confiance au SNUDI FO 76 !

COMPRENDRE SON BULLETIN DE PAIE

JUIN 2023



SOMMAIRE :

L'EN-TETE DE LA FICHE DE PAIE — page 2

LA COLONNE « à PAYER » — page 2

LA COLONNE « à DEDUIRE » — page 6

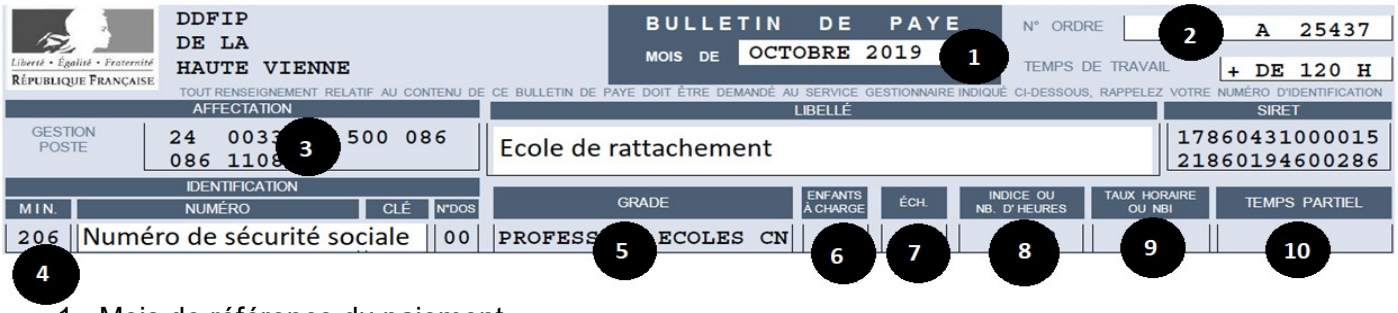
LA COLONNE « POUR INFORMATION » — page 9

COMPRENDRE SON DÉCOMPTE DE RAPPEL — page 10

MOIS 2023	Jour de PAIE
JANVIER	27
FEVRIER	24
MARS	29
AVRIL	27
MAI	29
JUIN	28
JUILLET	27
AOUT	29
SEPTEMBRE	27
OCTOBRE	27
NOVEMBRE	28
DECEMBRE	20

SNUDI-Force Ouvrière 76 - snudifo76@orange.fr
www.snudifo76.fr
Tel : 06 24 05 11 08

L'EN-TETE DE LA FICHE DE PAIE



1 - Mois de référence du paiement
2 - Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire
3 - Affectation : code de gestion de la DRFIP ; code de l'établissement d'affectation
4 - Identification du ministère : 206 pour l'enseignement scolaire
5 - Corps et Grade
6 - Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement
7 - Echelon déterminant l'indice de rémunération
8 - Indice nouveau majoré (INM) correspondant au grade et à l'échelon détenu
9 - Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : pour les PE ayant une bonification indiciaire avec le nombre de points supplémentaire (pour les directeurs et PE en ASH)
10 - Fraction de service complet en cas de temps partiel

LA COLONNE « à PAYER »

code 10 1000 : TRAITEMENT BRUT

Ech.	durée	Indice	brut mensuel	Traitement mensuel net		
				IR = 0 %	IR = 1 %	IR = 3 %
P.E. ET PSYEN CLASSE EXCEPTIONNELLE						
5		972	4 714,23	3 741,68	3 783,86	3 868,21
	1an	925	4 486,28	3 560,76	3 600,89	3 681,16
	1an	890	4 316,52	3 426,01	3 464,63	3 541,87
4	+ de 3	830	4 025,52	3 195,05	3 231,06	3 303,09
3	2,5 ans	775	3 758,77	2 983,33	3 016,95	3 084,22
2	2 ans	735	3 564,77	2 829,36	2 861,25	2 925,04
1	2 ans	695	3 370,77	2 675,38	2 705,53	2 765,85
P.E. ET PSYEN HORS CLASSE						
7		821	3 981,87	3 160,41	3 196,03	3 267,28
6	3 ans	806	3 909,12	3 102,66	3 137,63	3 207,58
5	3 ans	763	3 700,57	2 937,14	2 970,24	2 036,46
4	2,5 ans	715	3 467,77	2 752,36	2 783,38	2 845,44
3	2,5 ans	668	3 239,82	2 571,44	2 600,42	2 658,39
2	2 ans	624	3 026,42	2 402,06	2 429,14	2 483,19
P.E. ET PSYEN CLASSE NORMALE						
11		673	3 264,07	2 590,69	2 619,89	2 678,29
10	4 ans	629	3 050,67	2 421,31	2 448,60	2 503,20
9	4 ans	590	2 861,51	2 271,18	2 296,78	2 347,98
8	3,5 ans(1)	557	2 701,46	2 144,14	2 168,31	2 216,65
7	3 ans	519	2 517,16	1 997,87	2 020,39	2 065,43
6	3 ans(1)	492	2 386,21	1 893,93	1 915,28	1 957,97
5	2,5 ans	476	2 308,61	1 832,34	1 852,99	1 894,30
4	2 ans	461	2 235,86	1 774,60	1 794,59	1 834,60
3	2 ans	448	2 172,81	1 724,56	1 743,99	1 782,87
2	1an	441	2 138,86	1 697,61	1 716,74	1 755,02
1	1an	390	1 891,51	1 501,29	1 518,21	1 552,06
INSTTUTEURS						
11		528	2 560,81	2 032,51	2 055,41	2 101,24
10	4 ans	484	2 347,41	1 863,14	1 884,13	1 926,14
9	4 ans	454	2 201,91	1 747,65	1 767,34	1 806,75

On obtient le traitement brut annuel en utilisant la formule :

Indice x *valeur du point d'indice*.(arrondi au centime)

L'indice est affiché en haut de la feuille de paie ; il dépend de l'échelon et du grade de l'agent.

LA VALEUR DU POINT D'INDICE BRUT est l'élément de référence pour le calcul du traitement des fonctionnaires.

Il a été revalorisé en septembre 2016 (+0.6%), le 1er février 2017 (+0.6%) et le 1er septembre 2022 (+3,5%). Soit +18% en 20 ans, alors que l'inflation a été de 40% dans le même temps : la perte de pouvoir d'achat des PE est donc de 22%. FO revendique le rattrapage sans tâches supplémentaires.

Traitement brut mensuel = traitement brut annuel / 12 (tronqué au centime)

En 2017, une nouvelle ligne est apparue sur nos fiches de paie « *transfert primes-points* » (lire page 8).

Valeur du point indiciaire annuel :
58,2004 € brut / 46,1937 € net
Valeur approchée du point mensuel :
4,85€ brut / 3,849€ net

(1) possibilité d'accélération de carrière

Code 10 2000 : INDEMNITE DE RESIDENCE

Cette indemnité a été créée en 1919 et a diminué de façon importante depuis cette date. Le montant de l'indemnité de résidence dépend de la zone dont fait partie votre commune de résidence administrative :

- Zone 1 : 3% du traitement brut mensuel (plancher 44.00 €) (au 01/07/2017) (tronqué au centime)
- Zone 2 : 1% du traitement brut mensuel (plancher 14,66 €) (au 01/07/2017) (tronqué au centime)
- Zone 3 : 0% du traitement brut mensuel (au 01/07/2017)

Toutes les écoles de l'académie de Poitiers sont en Zone 3 : l'indemnité de résidence est donc de 0% partout.

Code 10 4000 : SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le Supplément Familial de Traitement est versé au fonctionnaire qui a au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales. Le SFT se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent, dans la limite de montants planchers et plafonds.

Il n'est versé qu'à un seul parent fonctionnaire, dans le cas d'un couple de fonctionnaires.

Nombre d'enfants	Montant
1	2.29 €
2	Part fixe 10,67€ + part variable 3% du traitement brut
3	Part fixe 15,24€ + part variable 8% du traitement brut
au-delà par enfant	Part fixe 4,57€ + part variable 6% du traitement brut

Montants S.F.T. au 01/01/2023 :

Ech.	2 enfants	3 enfants	enfant en +
P.E. ET PSYEN CLASSE EXCEPTIONNELLE			
2 au 5	114,99	293,43	213,21
1	111,79	284,90	206,82
P.E. ET PSYEN HORS CLASSE			
5 au 7	114,99	293,43	213,21
4	114,70	292,66	212,64
3	107,86	274,43	198,96
2	101,46	257,35	186,16
P.E. ET PSYEN CLASSE NORMALE			
11	108,59	276,37	200,41
10	102,19	259,59	187,61
9	96,52	244,16	176,26
8	91,71	231,36	166,66
7	86,18	216,61	155,60
6	82,26	206,14	147,74
5	79,93	199,93	143,09
4	77,75	194,11	138,72
1 au 3	75,99	198,45	135,22
INSTITUTEURS			
11	87,49	220,10	158,22
10	81,09	203,03	145,41
9	76,73	191,39	136,68
AESH			
1 au 11	75,99	189,45	135,22

Code 20 0041: FORFAIT MOBILITES DURABLES

Cette aide est attribuée annuellement sur demande au rectorat (attention aux dates) .Elle peut atteindre 300€. Elle s'applique aux déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail, effectués à vélo, trottinette ou covoiturage.

Code 20 0702: INDEMNITES DE SUJETIONS SPECIALES REMPLACEMENT

► TITULAIRES REMPLAÇANTS - ISSR

INDEMNITÉS DE SUJÉTIONS SPÉCIALES DE REMPLACEMENT (arrêté du 27 août 2022)

Distances (km)	Taux journaliers
moins de 10	15,94 €
de 10 à 19	21,04 €
de 20 à 29	26,16 €
de 30 à 39	30,87 €
de 40 à 49	36,86 €
de 50 à 59	42,89 €
de 60 à 80	49,24 €

+ 7,34 € par tranche supplémentaire de 20 km

Il n'est pas inutile pour les remplaçants de contrôler le calcul de l'administration.

L'ISSR se calcule depuis l'école de rattachement jusqu'à l'école de remplacement. Le calcul fait par le logiciel utilisé par l'administration est proche du calcul de *Mappy*.

Si plusieurs remplacements sont faits dans la même journée les deux itinéraires sont pris en compte.

Code 20 1883 : INDEMNITE DE SUJETIONS SPECIALES REP

Code 20 1882 : INDEMNITE DE SUJETIONS SPECIALES REP +

Les indemnités spécifiques REP/REP+ sont attribuées proportionnellement à la quotité d'exercice dans les établissements classés.

Indemnité	par an (brut)	par mois (brut)
REP	1734€	144,50€
REP+	Part fixe 5114€ + part variable de 234à 702€	426,17€ + part variable

Code 20 1914: INDEMNITE DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ELEVES

Cette indemnité est payée en 12 fois, de septembre à août, selon le montant annuel suivant :
A partir de septembre 2023, le montant de cette prime est augmenté et passe à 212.50€ brut mensuel (soit 181€ net).

Entre 2016 et 2019, une partie de cette prime a été transformée sous forme de points d'indice pour 32,42€ (voir transfert primes/points).

L'ISAE est proratisable en fonction de la quotité de travail, et imposable. Elle est soumise aux prélèvements RAFP, CSG non déductible, CSG déductible et CRDS .

Code 20 2206: INDEMNITE COMPENSATRICE de la HAUSSE de CSG

En 2018 cette indemnité a été attribuée aux agents publics en compensation de la hausse de la CSG.
Son montant varie selon la date de recrutement : avant ou après 2018.

Code 20 2321: PRIME EQUIPEMENT INFORMATIQUE

Cette prime d'un montant de 176 € brut (150 net) est annuelle et versée en janvier.

Code 20 2326: PRIME D'ATTRACTIVITE - PRIME GRENELLE

A partir de septembre 2023 la prime d'attractivité existante (primes Grenelle 2021 et 2022) est complétée par une nouvelle prime d'attractivité qui ne concerne que les échelons 1 à 7, les autres échelons restent inchangés.

échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9
total en € net mensuel	65	211	239	225	204	177	106	28	28

Cette prime dite d'attractivité diminuant au fil des échelons, l'augmentation de la rémunération totale lors d'un passage d'échelon s'en trouve amoindrie. Une évolution pas très attractive au final.

Bilan des augmentations ISAE + prime d'attractivité à partir de septembre 2023 :

Echelon de la classe normale	Augmentation nette mensuelle de l'ISAE	Augmentation nette mensuelle de la prime d'attractivité	Augmentation nette mensuelle totale	Différence de rémunération totale (traitement + ISAE + primes) avec l'échelon précédent
1	+ 96 €	+ 65 €	+ 161 €	
2	+ 96 €	+ 55 €	+ 151 €	+ 258 €
3	+ 96 €	+ 93 €	+ 189 €	+ 54 €
4	+ 96 €	+119 €	+ 215 €	+ 36 €
5	+ 96 €	+ 126 €	+ 222 €	+ 36 €
6	+ 96 €	+ 113 €	+ 209 €	+ 34 €
7	+ 96 €	+ 42 €	+ 138 €	+ 32 €
8	+ 96 €	+ 0 €	+ 96 €	+ 67 €
9	+ 96 €	+ 0 €	+ 96 €	+ 127 €
10 & 11, hors-classe et classe exceptionnelle	+ 96 €	+ 0 €	+ 96 €	

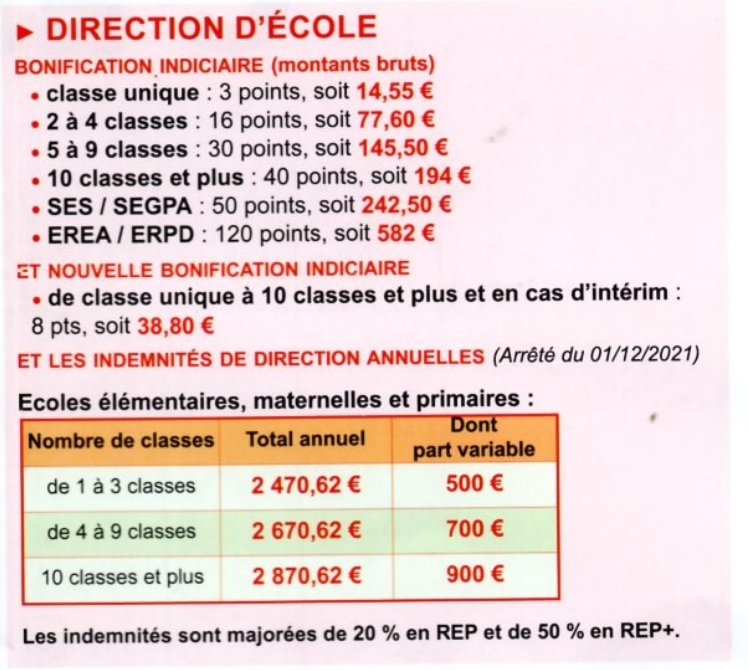
Codes 10 1053 - 10 1070 - 20 2217 - 41 1053: DIRECTION D'ECOLE

Les directeurs bénéficient de:

- une **bonification indiciaire (BI)** de 3 à 120 points (tableau ci-contre) qui s'ajoute à l'indice et compte pour le calcul de la pension civile.

- une **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** de 8 points, inscrite en haut du bulletin de paye dans la case « taux horaire ou NBI ».

- une **Indemnité de Sujétion Spéciale (ISS)** composée :
  - d'une part principale commune à toutes les écoles.
  - d'une part variable liée à la taille de l'école.



▸ DIRECTION D'ÉCOLE

BONIFICATION INDICIAIRE (montants bruts)

- **classe unique** : 3 points, soit **14,55 €**
- **2 à 4 classes** : 16 points, soit **77,60 €**
- **5 à 9 classes** : 30 points, soit **145,50 €**
- **10 classes et plus** : 40 points, soit **194 €**
- **SES / SEGPA** : 50 points, soit **242,50 €**
- **EREA / ERPD** : 120 points, soit **582 €**

ET NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

- **de classe unique à 10 classes et plus et en cas d'intérim** : 8 pts, soit **38,80 €**

ET LES INDEMNITÉS DE DIRECTION ANNUELLES *(Arrêté du 01/12/2021)*

Ecoles élémentaires, maternelles et primaires :

Nombre de classes	Total annuel	Dont part variable
de 1 à 3 classes	2 470,62 €	500 €
de 4 à 9 classes	2 670,62 €	700 €
10 classes et plus	2 870,62 €	900 €

Les indemnités sont majorées de 20 % en REP et de 50 % en REP+.

La nouvelle bonification indiciaire engendre des lignes supplémentaires sur le bulletin de paie.

- Traitement brut NBI (**code 10 1070**) : traitement supplémentaire conséquent à la bonification indiciaire.
- Retenue PC NBI (**code 10 1053**) : retenue pour la pension civile en proportion au traitement supplémentaire.
- Contribution PC NBI (**code 41 1053**) : contribution de l'employeur pour la pension civile.

L'indemnité de Sujétions Spéciales est versée mensuellement (**code 20 2217**).

Pour les collègues qui assurent **l'intérim de direction** il faut que la durée d'absence du titulaire soit au moins égale à un mois sans discontinuité pour toucher une prime. Dans ce cas, l'ISS est alors majorée de 50% mais ces derniers ne touchent ni la BI, ni la NBI.

Pour les enseignants **faisant fonction de directeur** l'ISS est majorée de 50% . Ils touchent la NBI mais pas la BI.

Un collègue directeur en **congé maternité ou en congé maladie ordinaire** continue de percevoir la BI ainsi que la NBI mais perd l'ISS (à partir du 31ème jour).

Exemple de calcul en euros brut pour une direction à 3 classes :
ISS + BI + NBI = 205,89 + 77,60 + 38,80 = 322,29€/mois soit 3 867,48 €/an

Code 20 2354: PARTICIPATION à la PRESTATION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (PSC)

Depuis le 1er janvier 2022 les agents de l'Etat peuvent bénéficier d'un remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinée à couvrir les frais de santé. Le forfait mensuel est de 15 €. Ce dispositif temporaire sera remplacé par un autre à partir du 1er janvier 2025, les négociations entre le ministère et les organisations syndicales étant en cours.

LA COLONNE « à DEDUIRE »

code 10 1050 : RETENUE PENSION CIVILE

La retenue pour pension civile (cotisation retraite) est de 10.83 % depuis le 01/01/2019. Elle s'applique sur le traitement brut.

Les réformes des retraites Sarkozy-Woerth (2010) et Hollande-Ayrault (2012) ont eu pour conséquence une augmentation du taux de retenue pour pension civile jusqu'en 2020, pour atteindre le niveau de cotisation des salariés du privé (environ 11 %). C'est une baisse de salaire déguisée.

Le protocole PPCR transposé dans l'enseignement se traduit par une revalorisation indiciaire indigente, largement autofinancée par les enseignants par le transfert de 9 points d'indemnité, et un allongement de carrière.

Evolution du taux de retenue pension civile

Année	Taux de retenue
2012	8,39%
2013	8,76%
2014	9,14%
2015	9,54%
2016	9,94%
2017	10,29%
2018	10,56%
2019	10,83%
2020	11,10%

TEMPS PARTIEL

Il est possible d'obtenir, de droit ou sur autorisation, un temps partiel. Celui-ci sera alors rémunéré en fonction de votre quotité de service. Par exemple, à 50%, vous toucherez la moitié de votre salaire. En revanche, les temps partiels de droit supérieurs à 80 % sont valorisés et seront rémunérés selon la formule suivante :

: *Quotité payée au-delà de 80 % = (quotité de temps partiel réel en pourcentage x 4/7) + 40 %*

- le traitement brut est proportionnel à la quotité financière (et non pas à la quotité de service pour les personnes à 80 % et plus) ;

Par exemple :

- un PE qui travaille à 80 % est rémunéré à 85.7 %.
- un PE qui travaille à 81.25 % est rémunéré à 86.43 %.

CONCERNANT LES PRIMES ET INDEMNITES :

- l'Indemnité de Résidence est payée proportionnellement au traitement brut.
- le Supplément Familial de Traitement est payé proportionnellement à la quotité de service, mais dans la limite du plancher et du plafond définis pour les personnes à temps plein.
- la prime Education Prioritaire est payée selon la quotité financière.

Toutes les autres cotisations et charges sont basées sur le traitement réel.

ATTENTION :

- pour un temps partiel de droit, votre Pension Civile sera payée à 100% par l'employeur.

- pour un temps partiel sur autorisation, vous ne cotiserez qu'au prorata du service effectué. Une année de service à mi-temps ne sera donc comptabilisée que comme une demi-année pour la durée cotisée de votre retraite, mais comptera quand même 4 trimestres en durée d'assurance.

A savoir : dans ce dernier cas, vous pouvez demander à cotiser à temps plein afin de compter une année entière pour votre retraite.

Code 40 1201: C.S.G. NON DEDUCTIBLE

La Contribution Sociale Généralisée Non Déductible (imposable sur le revenu) représente 2,4 % de 98,25% des revenus bruts, y compris primes et indemnités.

Montant CSG = 0,024 x 0,9825 x (traitement brut + primes + indemnités + heures supplémentaires)

Code 40 1301: C.S.G. DEDUCTIBLE

En 2017 le gouvernement a augmenté la cotisation CSG de 1,7 points (pour passer de 5,1 à 6,8 %).

La Contribution Sociale Généralisée Déductible représente 6,8 % de 98,25% des revenus bruts.

Montant CSG = 0,068 x 0,9825 x (traitement brut - transfert prime/points + primes + indemnités + heures supplémentaires (au-delà du plafond de 5000 euros/an))

Code 40 1501:CONTRIBUTION pour le REMBOURSEMENT de la DETTE SOCIALE(CRDS)

La C.R.D.S. représente 0,5 % de 98,25% des revenus bruts, y compris primes et indemnités.

Montant CRDS = 0,005 x 0,9825 x (traitement brut + primes + indemnités + heures supplémentaires.

Code 50 1080: COTISATION SALARIALE RAFP

Découlant de la loi Fillon, depuis le 01/01/2015, la Cotisation salariale pour le Régime Additionnel de la Fonction Publique représente 5 % du total des primes, indemnités et heures supplémentaires (plafonné à 20% du traitement brut). L'employeur cotise à même hauteur.(code 50 1180)

Elle permet le versement d'une prestation additionnelle de pension (retraite) prenant en compte les primes et rémunérations accessoires.

Montant RAFP = 0,05 x (primes + indemnités + heures supplémentaires) .

Code 55 8000: IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE

Le salarié effectue chaque année, au printemps, sa déclaration de revenus de l'année précédente.

Le montant de l'impôt est fonction du montant des revenus nets perçus.

Pour obtenir le **revenu mensuel imposable**, on additionne le total du traitement net et les cotisations CRDS et CSG non déductible, ainsi que la cotisation mutuelle. Le revenu imposable est donc supérieur au traitement total net.

Revenu imposable = total traitement net + CRDS + CSG non déductible + cotisation mutuelle

L'administration fiscale prend en compte plusieurs facteurs pour déterminer le **taux d'imposition** sur la fiche de paie tels que les revenus imposables, les personnes à charge, les charges déductibles, les dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt.

Montant de l'impôt prélevé = net imposable du mois x le taux de prélèvement indiqué sur le bulletin

Le taux du prélèvement à la source indiqué sur la fiche de paie, peut au choix être le même pour l'ensemble du foyer fiscal, ou bien être individualisé. Dans ce dernier cas le calcul de l'impôt s'effectue sur la base des revenus de chaque personne individuellement dans le foyer, et le taux ne sera donc pas le même pour les différents membres du foyer.

Code 60 4930 (01 6042): JOUR DE GREVE

Une journée de grève entraine le retrait d'1/30ème de salaire mensuel.

>Voir avec le SNUDIFO pour une prise en charge d'une partie de cette retenue de salaire.

Code 60 4958 (01 6052): JOUR DE CARENCE

Depuis le 1er janvier 2018, le premier jour d'un Congé de Maladie Ordinaire (CMO) donne lieu à une retenue sur salaire de 1/30ème de la rémunération mensuelle.

Ce jour est considéré comme travaillé pour l'avancement, l'ancienneté et la retraite.

Les autorisations d'absence (ex: enfant malade, réunion syndicale…) n'entrent pas dans ce dispositif.

Les contractuels et AESH se voient appliquer un délai de carence de 3 jours si leur ancienneté est inférieure à 4 mois de service.

Bon à savoir :
Le jour de carence ne s'applique pas lors du 2ème arrêt de travail lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 arrêts maladie, et que les 2 arrêts de travail ont la même cause.
Le jour de carence ne s'applique pas non plus en cas de Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Congé Grave Maladie, accident de travail, maladie professionnelle, congé de maternité et congé de grossesse pathologique.

Code 60 4970: TRANSFERT PRIMES / POINTS

Le principe est de transformer une partie des primes en points d'indice pour l'intégrer dans le traitement brut. Il s'agit donc de diminuer le montant des primes et d'intégrer les quelques points d'indice correspondant aux cotisations pour pension. Encore une « grande victoire » avancée par les promoteurs de PPCR apparut sur votre fiche de paie en janvier 2017, en fait, dérisoire !

Catég.	dates	Nb Pts	Montant maxi
B	Janvier 2016	+ 6	23,14
C	Janvier 2017	+ 4	13,92
A	Janvier 2017	+ 4	13,92
	Janvier 2019	+ 5	18,50
Total A	Total A	+ 9	32,42

Code 70 0671: M.G.E.N. ENFANT(S)

La cotisation mensuelle des enfants dépend de leur âge, de leur statut (ex: étudiant, salarié…) et de l'offre choisie .

Code 70 0678: M.G.E.N. ADHERENT

La MGEN fait office de caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

La cotisation MGEN correspond uniquement à la part mutuelle. Elle comprend la part mutuelle et la prévoyance.

Elle varie en fonction du salaire, de l'âge et de l'offre choisie par le mutualiste, la MGEN proposant 4 couvertures différentes.

Le montant de la cotisation est identique de janvier à décembre.

assiette de cotisation = traitement brut + toutes les indemnités, primes et heures supplémentaires + tous les revenus bruts des autres employeurs

LA COLONNE « POUR INFORMATION »

Code 40 3301: COTISATION PATRONALE aux ALLOCATIONS FAMILIALES

Elle est versée par l'employeur à la caisse nationale d'Allocations familiales.

Code 40 3501: COTISATION PATRONALE F.N.A.L. DEPLAFONNEE

Cette contribution au Fonds National d'Aide au Logement qui existe depuis 2008, est destinée au financement des aides en faveur des personnes âgées, handicapées et des salariés de moins de 25 ans aux faibles ressources.

Les taux sont de 0,40% sur la part des salaires plafonnés et de 0,50% sur la part des salaires dépassant le plafond de sécurité sociale.

Code 40 3801: CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE (CSA)

Participation de 0,3% à la charge de l'employeur affectée à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (personnes âgées ou handicapées). La CSA est dûe dans le cadre de la journée de solidarité, journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

Code 40 4001: COTISATION PATRONALE MALADIE DEPLAFONEE

Participation de l'employeur à la couverture de différents risques : assurance maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

Code 40 4598: FORFAIT SOCIAL

Cotisation patronale mise en place sur certaines rémunérations versées par l'employeur. Ce forfait est recouvré par l' URSSAF.

Code 41 1050: CONTRIBUTION PC

Participation de l'employeur à la Pension Civile (retraite).

Code 41 1058: CONTRIBUTION ATI

Contribution de l'employeur au financement de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

Code 50 1180: COTISATION PATRONALE RAFP

Cotisation salariale pour le Régime Additionnel de la Fonction Publique : Voir code 50 1080

Code 55 4500: COTISATION PATRONALE du VERSEMENT MOBILITE

Permet de financer les transports en commun. Son taux est défini selon l'implantation géographique de l'établissement.

COMPRENDRE SON DÉCOMPTE DE RAPPEL

Qu'est-ce qu'un rappel ?
Un rappel est une régularisation qui porte sur une période antérieure au mois de paie en cours. Il survient après un changement de situation ayant une incidence sur la rémunération. Ce changement modifie les éléments calculés dans un des bulletins précédents. Un rappel peut être positif ou négatif.

Qu'est-ce qu'un décompte de rappel ?
Le décompte de rappel est un feuillet indépendant du bulletin de paie. Il est présent pour apporter le détail d'une régularisation effectuée sur le mois de paie en question.

Pour quelle(s) raison(s) ai-je un décompte de rappel ?
Le décompte de rappel accompagne le bulletin de paie lorsqu'un événement prenant un effet rétroactif survient dans la carrière de l'agent. Cela peut être par exemple : un avancement d'échelon (changement d'indice), un changement de temps de travail, une modification du supplément familial de traitement, un passage à mi-traitement faisant suite à un congé maladie...

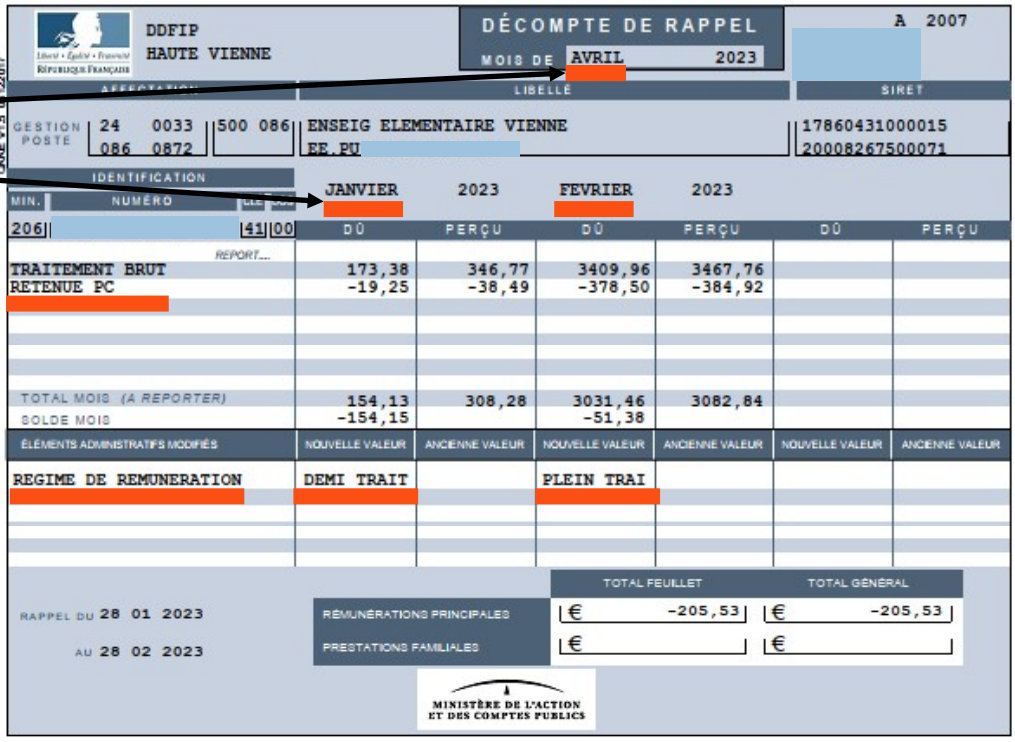
exemple de rappel :

mois de la régularisation

mois devant être régularisés

détail des lignes régularisées

motif de rappel



Les colonnes **« dû »** et **« perçu »** permettent de calculer la différence entre ce que l'agent aurait dû percevoir au regard de la nouvelle situation, et ce qu'il a réellement perçu .

« Dû » : 154,13 en janvier et 3031,46 février correspondent à la nouvelle situation en lien avec le passage à demi-traitement, c'est-à-dire ce qui aurait dû être perçu.

« Perçu » : 308,28 en janvier et 3082,84 en février, correspondent aux sommes qui avaient effectivement été perçues en janvier et février.

Le rappel correspond à la différence entre ce qui a été perçu et ce qui était dû :

pour janvier : 308,28 - 154,13 = 154,15

pour février : 3082,84 - 3031,46 = 51,38

Soit un total de 154,15 + 51,38 = 205,53

Cette somme ayant été versée « en trop » en janvier et février, elle apparait en négatif sur ce rappel (- 205,53) car elle est déduite du salaire versé en avril.

Cette somme apparait également sur le bulletin de paie classique, à la ligne « total dû - perçu ».

Les rappels peuvent aussi apparaitre directement dans le corps du bulletin lorsqu'ils correspondent à certaines primes ou indemnités.