



# civilsinFO #16

octobre 2022

LE BULLETIN DU SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS CIVILS **FORCE OUVRIÈRE** DE LA GENDARMERIE



NUMÉRO SPÉCIAL

# Ouvriers de l'État



**Cher·e camarade,**

La rédaction de **CivilsinFO** a le plaisir de vous adresser son 16<sup>e</sup> numéro, numéro spécial, consacré exclusivement aux ouvriers de l'État. Le statut des ouvriers de l'État du ministère des Armées est le fruit d'une évolution lente entamée au XVII<sup>e</sup> siècle afin de fidéliser la population ouvrière pour qu'elle demeure en nombre suffisant dans les arsenaux.

En effet, cette époque voit le développement important et accéléré de la flotte de la Marine, ayant pour conséquence le besoin d'une main d'œuvre à demeure et parfaitement formée : l'État constitue une corporation ouvrière compétente et disponible, dont les qualifications sont encadrées et garanties par un statut protecteur. Cette définition des ouvriers de l'État est plus que jamais d'actualité. Aujourd'hui, le statut devient une protection contre la précarité pour les salariés et un gage d'indépendance pour l'État. Rappelons qu'il a été acquis au prix de nombreuses luttes et de nombreux sacrifices. Il œuvre pour la stabilisation d'une industrie dont l'objet, la défense de la Nation, ne doit, pour **Force Ouvrière**, faire l'objet d'aucune spéculation !

Pourtant, les politiques libérales menées depuis maintenant plusieurs décennies, quels que soient les gouvernements en place, n'ont eu de cesse de vouloir décimer et faire disparaître les ouvriers de l'État. Une logique purement comptable, qui nous amène à un constat accablant : la difficulté de recruter des personnels techniques sur l'ensemble des professions au sein du périmètre gendarmerie. Aujourd'hui il est souvent plus intéressant pour un jeune de travailler dans le privé plutôt qu'au profit de l'État. Comme le dit si bien l'expression : les mouches ne s'attrapent pas avec du vinaigre...

Le ministère des Armées a peut-être compris l'enjeu et recommence depuis quelques années à recruter des ouvriers de l'État.

Pour la gendarmerie, c'est différent depuis son passage en 2009 au ministère de l'Intérieur. Pour rappel, à cette époque, le ministère de l'Intérieur ne voulait pas entendre parler des ouvriers de l'État de la gendarmerie. C'est la raison pour laquelle l'ensemble de la population est restée sous « bulle de gestion défense ». Depuis 2009, le **SNPC-FO-Gendarmerie**

revendique systématiquement le retour à l'embauche des ouvriers de l'État en remplacement des fonctionnaires techniques. Pour notre syndicat, cette politique de recrutement répondrait très rapidement à un manque d'attractivité mais aussi de savoir-faire. Malheureusement, le ministère reste sourd face à cette revendication, voire, refuse d'en entendre parler.

De ce fait, la population des ouvriers de l'État en gendarmerie est amenée à disparaître. Oui le processus d'extinction est maintenant inévitable. Pour rappel, lors de la bascule de 2009, la Gendarmerie comptait environ 800 ouvriers de l'État. Aujourd'hui il en reste à peine 245...

C'est la raison pour laquelle l'administration a souhaité, dès 2023, passer de 7 Commissions d'Avancement pour les Personnels à Statut Ouvrier (CAPSO) situées au niveau des régions zonales, à une commission nationale appelée (CNAPSO). Ce numéro spécial de CivilsinFO a pour but de vous éclairer sur ce sujet, mais aussi de rappeler l'histoire depuis la création du statut, les possibilités d'évolution, la compréhension de la fiche de paie... Il fait également un focus sur les revendications que portent **Force Ouvrière Défense** et le **SNPC-FO-Gendarmerie** et sur le travail déjà accompli à votre profit.

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022, à l'occasion des élections professionnelles, vous allez être appelés à vous exprimer et à voter pour différentes instances, Comité Social d'Administration (CSA) du ministère des Armées, CSA de la gendarmerie nationale, CSA SGAMI, Comités sociaux, afin d'élire pour les quatre prochaines années des représentants qui n'auront qu'un seul but : vous défendre.

**Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre**, votez et faites voter **Force Ouvrière !**

Bonne lecture,

Laurent Cauquil  
SECRÉTAIRE NATIONAL



## Syndiquez-vous, pour mieux vous défendre rejoignez le **SNPC/FO/Gendarmerie**

**Renvoyer à** SNPC/FO Gendarmerie - Centre National d'Entraînement des Forces gendarmerie  
Caserne du Général Dupuy, Route du Val-de-l'Isle BP 84-24110 SAINT-ASTIER  
Tel : 05 53 02 30 66 - Mail : tresorerie.snpcfo@gmail.com

**LES ADHÉRENTS DU SNPC/FO**  
imposables ou non imposables,  
en activité ou à la retraite,  
sont remboursés à hauteur de **66 %**  
de leur cotisation annuelle  
par le biais d'un crédit d'impôt

NOM .....	PRENOM .....
CORPS (merci de cocher votre choix) <input type="checkbox"/> fonctionnaire administratif <input type="checkbox"/> technique <input type="checkbox"/> ouvrier de l'état <input type="checkbox"/> contractuel	
GRADE .....	INDICE .....
ETABLISSEMENT D'AFFECTATION .....	SERVICE .....
ADRESSE PERSONNELLE .....	CODE POSTAL .....
TEL .....	PORTABLE .....
Fait à .....	le .....
	Signature : .....

CivilsinFO # 16 - octobre 2022

**CivilsinFO - # 16**

Le bulletin du Syndicat National des personnels civils Force Ouvrière de la Gendarmerie  
202, avenue Jean Rieux - 31055 Toulouse cedex 4 // Tel : 05 61 17 53 28  
Directeur de la publication : Laurent Cauquil  
Comité éditorial : Laurent Cauquil, Jocelyne Lopes, Jacques Lamarque  
Mise en page & iconographie : www.lorena-magee-graphiste.com // Impression : IOTA Saint-Astier, imp.iota@wanadoo.fr  
Commission paritaire : en cours // ISSN : 2267-327X

## Les effectifs en gendarmerie au 1<sup>er</sup> octobre 2022

Ouvriers de l'État							
ZONE	IDF	Sud-Est	Sud *	Sud-Ouest	Ouest	Nord	Est
Groupe 6	10	1	1	5	5	1	4
Groupe 7	10	3	7	9	11	2	11
Hors groupe	14	5	9	10	8	6	12
Hors groupe nouveau	6	1	3	4	6	2	4
HCA	1	2	1	3			1
HCB				1			
HCC							

\* La Zone Sud compte un TS05bis dans ses effectifs

Ouvriers de l'État chefs d'équipe							
ZONE	IDF	Sud-Est	Sud*	Sud-Ouest	Ouest	Nord	Est
Groupe 6							
Groupe 7	3	5	2		3		1
Hors groupe	9	5	2	2	7		5
Hors groupe nouveau	4	1	2		1		2
HCA	1		1	2			1
HCB		1	1	1	1		
HCC		1					

## Les ouvriers de l'État à travers l'histoire

L'origine des ouvriers de l'État remonte à l'emploi d'« ouvriers militaires » à la construction de navires pour la Marine vers 1800. La Royale recrute des charpentiers de Marine ou de maison, des scieurs de long, des charrons et des menuisiers. Dès 1804, elle recrute des tonneliers, des poulriers et des cordiers. En 1806, les ouvriers militaires ne sont plus soumis au seul régime militaire des ports et arsenaux. Chaque port organise en interne des compagnies.

Napoléon exige un corps capable de partir au premier coup de canon. En 1810, les arsenaux réussissent à exécuter près de 90 % du programme militaire planifié.

En 1936, le volume horaire hebdomadaire de travail est de 40 heures, mais on travaille 48 heures et souvent 60 heures. En 1949, le statut change. Les ouvriers passent sous statut civil avec l'appellation d'ouvrier réglementé. Pour pallier le plan de charge en augmentation, l'État crée un nouveau statut ouvrier : les ouvriers précaires. Ceux-ci sont employés par un patron privé et loués à l'arsenal pour la durée du contrat. Il faudra attendre 1968 pour voir une intégration partielle de ces ouvriers. À la même époque apparaissent les comités d'entreprise, les mutuelles puis le régime spécial des ouvriers de l'État, la médecine du travail et la pension d'invalidité.

En 1967 paraît au JO le décret relatif aux salaires des techniciens à statut ouvrier. Le statut des ouvriers de l'État est le fruit d'une évolution lente, avec pour objectif de fidéliser la population

ouvrière pour assurer la charge de travail dans les arsenaux.

À cette époque, on constate un développement important et accéléré de la flotte de la Marine avec, pour conséquence, le besoin d'une main d'œuvre à demeure (embauche locale) et formée. L'État crée une corporation ouvrière compétente et disponible, dont les qualifications sont encadrées et garanties par un statut protecteur. Depuis 2008, le gel des embauches, les encouragements aux départs volontaires et les départs naturels ont fortement impacté les effectifs des ouvriers de l'État.

Une reprise, timide certes, préserve pour l'instant le « statut » des ouvriers de l'État au travers du maintien des décrets salariaux et du régime spécial de retraite. La nomenclature ouvrière, véritable fondement des professions ouvrières, voit, année après année, la liste des métiers se réduire, compte tenu des départs non remplacés des ouvriers. L'extinction naturelle d'un certain nombre de professions semble inéluctable, même si une liste non exhaustive de 21 professions ouvrant à l'embauche a été établie par l'administration et validée par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), grand ordonnateur financier des ressources humaines de la Fonction publique.

Pour Force Ouvrière, reprendre et consolider les embauches d'ouvriers de l'État au ministère permettra de perpétuer le savoir-faire, les compétences et dans certain cas la confidentialité nécessaire dans un ministère dont les missions régaliennes sont clairement reconnues. ■

## OUVRIER DE L'ÉTAT

# Le déroulement de carrière et la rémunération

### LES CATÉGORIES ET ÉCHELONS

Les ouvriers de l'État sont répartis dans 16 branches d'activité, 60 professions et 109 domaines techniques qui constituent la nomenclature des professions ouvrières. Le déroulement de carrière des ouvriers de l'État est caractérisé par une grille de salaire composée de catégories allant du groupe VI au HGN (Hors Groupe Nouveau), certaines professions et certains domaines techniques ouvrant jusqu'au HCD (Hors Catégorie niveau D). Chaque « groupe » (niveau de qualification) est constitué de 9 échelons d'avancement obéissant à des règles et à des modalités de progression (durée, choix et ancienneté).

Les règles de gestion sont similaires pour les chefs d'équipe (personnel d'encadrement). Les TSO (Techniciens à Statut Ouvrier) sont répartis en 8 catégories allant de T2 à T7 avec deux particularités, T5 bis et T6 bis. Comme pour les ouvriers et chefs d'équipe, chaque niveau de qualification comporte 9 échelons. Certaines professions particulières telles « ouvrier du livre », « agent de sécurité et de surveillance », « pompier » et certaines spécialités du service de santé sont régis par des textes, des grilles de salaires et des modalités de calcul de rémunération particuliers.

### LA NOTATION

L'ouvrier de l'État est noté tous les ans. Il est reçu par son supérieur hiérarchique (chef de service ou d'organisme) qui lui communique la note de l'année. Lors de cet entretien, l'autorité doit aborder les desiderata de l'ouvrier en matière de formation professionnelle, remplir la FIF (Fiche Individuelle de Formation) et la faire signer par l'agent. Si l'ouvrier n'est pas en accord avec sa notation, sa seule possibilité est le « recours gracieux » auprès du notateur juridique qui en principe est son chef d'organisme. Contrairement aux fonctionnaires, il n'existe aucune instance en charge des « recours en notation » pour les ouvriers. La notation est un élément majeur dans le dossier d'avancement de l'ouvrier, et doit faire l'objet d'une attention toute particulière de la part de l'autorité hiérarchique de proximité.

### LES GRILLES DE SALAIRES ET ABATTEMENTS DE ZONE

Les salaires des ouvriers de l'État s'inscrivent dans des grilles salariales propres à chacune des trois composantes : les ouvriers, les chefs d'équipe et les TSO.

Ces grilles définissent le salaire horaire dans le groupe de rémunération et dans l'échelon de l'ouvrier. Elles précisent également les retenues pour pension, contribution solidarité,

CSG, CRDS. Elles déterminent le salaire brut et net de chaque niveau de rémunération. Les grilles de chaque composante ouvrière se divisent en trois zones qui induisent des abattements de salaire. Ces abattements, dits « de zone », impactent les salaires mensuels à hauteur de 0 % (Paris et les grands centres urbains en particulier), de 1,8 et 2,7 % pour les autres périmètres.

L'abattement de zone est un correctif du salaire tenant compte du coût de la vie plus ou moins élevé dans les différentes localités d'affectation. Ces abattements résultent du décret 51-582 du 22 mai 1951. L'arrêté ministériel du 16 juin 2006 précise les périmètres géographiques de ces abattements. Le taux d'abattement de zone apparaît sur la feuille de salaire de chaque ouvrier. L'abattement de zone est le pendant pour les ouvriers de l'État de l'indemnité de résidence des fonctionnaires.

Or, on constate des disparités importantes au détriment de certains départements, ainsi qu'entre différentes communes du même département. Pourtant, nul ne peut ignorer la hausse extrêmement forte des prix de l'immobilier qui a été constatée dans toutes les communes ces dernières années. ■

Vous pouvez retrouver les grilles de salaires actualisées au 1<sup>er</sup> avril 2022 sur notre site :

<https://fogendarmerie.fr/salaire-des-ouvriers-de-letat-et-tso-au-1er-avril-2022/>



# CALCUL DE LA PENSION D'UN OUVRIER DE L'ÉTAT

## Comparatif entre le mode de calcul actuel et la retraite à points

Le calcul de pension des ouvriers de l'État prend en compte, dans le système de retraite actuel, les éléments de salaire tels que les heures supplémentaires, la prime de rendement et autres éléments annexes. Le nouveau système de retraite à points tel que préconisé par le gouvernement n'aura pour effet que de diminuer le niveau de pension des ouvriers de l'Etat. En voici la démonstration :

### SYSTÈME ACTUEL

Un OE né en 1962, entré au ministère des Armées en 1982 devra justifier de 168 trimestres, qu'il aura en 2024 après 42 ans de cotisations. Il partira à 62 ans.

Il est groupe VII 9° échelon rémunéré au taux horaire de 15.86 € représentant un salaire brut de **2 759.66 € brut/mois** soit 2 244.05 € net/mensuel.

Sa prime de rendement est de 16%.

**Calcul de sa retraite :** Dernier salaire horaire x 1 759 H x coefficient de pension x pourcentage de pension.

$15.86 \text{ €} \times 1\,759 \text{ H} \times 1.14 \times \text{nombre trimestres effectués divisé par le nombre requis}$   
soit  $168 : 168 = 1 \times 75\%$

$15.86 \text{ €} \times 1\,759 \text{ H} \times 1.14 \times 0.75 = 23\,852.57 \text{ € brut/an}$  soit  $1987.71 \text{ € brut/mensuel}$   
moins les **7.4%** de cotisations sociales = **1 840.62 € net/mensuel.**

### NOUVEAU SYSTÈME RETRAITE A POINTS (rapport Delevoye 2019)

Un OE né en 1975, entré au ministère des Armées en 1995, partira après **43 années** de cotisations, à l'âge de **63 ans**.

Il est groupe VII 9° soit **15.86 €** de taux horaire soit **2 759.66 € brut/mois** = 2 244.05 € net/mensuel.

Sa prime de rendement est de 16%.

Il gagne un salaire brut de **2 759.66 € brut/mensuel** soit **2 244.0 € net/mensuel.**

**Calcul selon le nouveau principe par points :**

$2\,759.66 \text{ €} \times 25.31\%$  (% couvrant les droits à la retraite) = 698.47 €

$698.47 \times 12 \text{ mois} = 8\,382 \text{ €}$  (1 point = 10 €) soit 838 points

Pour 43 ans on multiplie donc par 838 points = 36 034 points

$36\,034 \times 0.55 \text{ €}$  (valeur du point au départ en retraite) = 19 818.70 € brut/annuel

soit  $1\,651.56 \text{ € brut/mois}$  moins les **7.4%** cotisations (idem calcul OE) = **1 529.34 € net/mensuel**

**Une perte de 311.28 €/ mois !**

Il faudra à cet OE 43 400 points pour avoir une retraite équivalente au système actuel  $43\,400 \times 0.55 \text{ €}$  (prix du point au départ en retraite) = 23 870 € brut/an soit 1 989.17€ brut/mois moins les 7.4% cotisations (idem calcul OE) = 1 841.96 € net/mensuel.

Donc, cet ouvrier de l'Etat devra travailler beaucoup plus longtemps pour toucher l'équivalent (plus de 8 ans) ou que soit augmenté son taux de cotisation retraite.

Cet exemple est sans compter son parcours professionnel IVN, V, VI qui aura un impact encore plus négatif, puisque les points sont cumulés sur toute une carrière, sans tenir compte de la fluctuation possible de la valeur du point servi.

C'est pour toutes ces raisons que **Force Ouvrière** est opposée au changement systémique des retraites, sachant qu'aucune garantie n'est donnée aux agents pour un maintien de la valeur de la retraite basée sur le calcul actuel. ■

## AVANCEMENT... Une nouvelle instance de concertation !

À partir de 2023, disparition de la Commission d'Avancement pour les Personnels à Statut Ouvrier (CAPSO) au profit de la Commission Nationale d'Avancement pour les Personnels à Statut Ouvrier (CNAPSO).

La diminution constante des effectifs des ouvriers de l'État sous bulle de gestion « défense » nécessitait que soit menée une réflexion sur la réforme de la cartographie des CAPSO. En effet, la population totale de ceux-ci est à ce jour de moins de 260 agents, avec des projections indiquant qu'il serait envisageable qu'elle diminue encore de moitié d'ici 2026.

Du fait de cette diminution importante et constante des effectifs, certaines zones (Nord et Sud-Est notamment) atteignent un seuil ne permettant plus, à court terme, la tenue d'instances représentatives permettant de traiter la situation de l'ensemble des agents dans des conditions satisfaisantes et conformes aux dispositions réglementaires imposant notamment la présence d'un nombre minimum de représentants.

À cet effet, plusieurs hypothèses ont été envisagées. Parmi celles-ci, l'hypothèse du passage de 7 CAPSO zonales à 1 CAPSO nationale, placée auprès du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale, a été privilégiée par l'administration. Cette dernière met en avant la cohérence au regard des effectifs présents et à venir, plutôt que des considérations organisationnelles. Les travaux de préparation des travaux d'avancement sont assurés par les Secrétariats Généraux pour l'Administration du Ministère de l'Intérieur (SGAMI) pour les formations administratives et centres de soutien automobile de la gendarmerie relevant de leur périmètre.

La préparation, l'organisation et le secrétariat de la commission nationale d'avancement sont assurés par la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale (DGGN). Concrètement, les SGAMI conserveront un rôle de centralisateur pour les FA relevant de leur périmètre, avec l'organisation de réunions de concertation informelles avec les représentants zonaux des organisations syndicales siégeant à la CAPSO nationale, et la réalisation du fusionnement des propositions des FA, dans le respect des enveloppes d'avancement attribuées, avant validation finale par la CAPSO nationale.

Lors du Comité Technique de la Gendarmerie Nationale du 14 juin 2022, le SNPC-FO-Gendarmerie a voté contre l'arrêté portant création d'une CNAPSO unique sur le périmètre

	SNPC-FO	CFDT	UNSA	ALLIANCE
POUR				
CONTRE	5	1		
ABSTENTION			1	1

gendarmerie. En effet, nous pensons, d'une part, que les CAPSO zonales étaient bien plus proches des agents pour octroyer les avancements de groupe, d'échelons, ainsi que les nominations de chef d'équipe.

D'autre part, le SNPC-FO-Gendarmerie précise que ce nouvel arrêté a fait l'objet d'un dialogue social nourri. Il est d'accord avec la composition proposée. Cependant, le SNPC-FO-Gendarmerie déplore, du fait de la création de la CNAPSO, la perte sèche d'avancements d'ouvriers de l'État dans le calcul des petits effectifs.

La commission nationale d'avancement comprend un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel élu. Elle compte des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. La composition de la commission est fixée comme suit :

### a. Représentants de l'administration

- Le directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale ou son représentant, président ;
- le sous-directeur de la gestion du personnel de la gendarmerie nationale ou son représentant ;
- l'adjoint au sous-directeur de la gestion du personnel de la gendarmerie nationale ou son représentant ;
- le chef du bureau du personnel civil de la direction générale de la gendarmerie nationale ou son représentant ;
- l'adjoint au chef du bureau du personnel civil de la direction générale de la gendarmerie nationale ou son représentant.

### b. Représentants du personnel

Cinq représentants du personnel titulaires et cinq représentants suppléants, désignés par les organisations syndicales.

**Le SNPC-FO-GENDARMERIE, à l'occasion des élections professionnelles du mois de décembre 2022, composera et vous proposera pour cette nouvelle instance de concertation, une liste de représentants du personnel représentatifs de l'ensemble des zones de défense et aussi de l'outre-mer. Le SNPC-FO-GENDARMERIE est le seul syndicat à pouvoir tenir cet engagement !**

# >>> Conditions d'avancement OUVRIERS DE L'ÉTAT

## Groupe VII

ESSAI PROFESSIONNEL	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe VI pour un essai complet ou formation qualifiante.</li> <li>• Détenir deux ans d'ancienneté dans le groupe VI pour un essai simplifié.</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être classé à partir du 8<sup>e</sup> échelon du groupe VI.</li> <li>• Être âgé de 35 ans pour les agents ayant été directement recrutés au groupe VI ou être âgé de 40 ans pour les agents qui ont été recrutés à un groupe inférieur ou égal au groupe V.</li> </ul>

## Groupe HG

ESSAI PROFESSIONNEL	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe VII pour un essai complet ou formation qualifiante.</li> <li>• Détenir deux ans d'ancienneté dans le groupe VII pour un essai simplifié.</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être classé à partir du 8<sup>e</sup> échelon du groupe VII.</li> <li>• Être âgé de 40 ans pour les agents ayant été directement recrutés au groupe VI ou être âgé de 45 ans pour les agents qui ont été recrutés à un groupe inférieur ou égal au groupe V.</li> </ul>

## Groupe HCA

ESSAI COMPLET
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe VII pour un essai complet ou formation qualifiante.</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> </ul>

## Groupe HGN

AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être classé à partir du 8<sup>e</sup> échelon du hors groupe.</li> <li>• Détenir deux ans d'ancienneté dans le hors groupe.</li> </ul> <p><b>MESURES TRANSITOIRES</b> : Les ouvriers ayant accédé au HG par la voie du choix avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, conditionnent au HGN par la voie du choix dès lors qu'ils présentent deux ans d'ancienneté dans le HG au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'avancement et alors même qu'ils n'ont pas atteint le 8<sup>e</sup> échelon.</p>

## Groupe HCB

ESSAI COMPLET
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe HCA.</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> </ul>

## Groupe HCC

ESSAI COMPLET
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe HCB.</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> <li>• Mesure transitoire pour HG et HGN, voir instruction 154-2 du 5 janvier 2022.</li> </ul>

## Groupe HCD

AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est subordonné à la nomination sur un emploi déterminé et répertorié pour une profession et pour un établissement.</li> <li>• Justifier d'une durée pratique dans la profession au moins égale à 6 ans. Cette pratique doit avoir été accomplie : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit en totalité dans le groupe HCC ;</li> <li>- soit en partie dans le groupe HCC et le groupe HCB (détenir au moins 4 ans de pratique dans le groupe HCC).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>MESURES TRANSITOIRES</b> : Les ouvriers nommés au groupe HCC avant le 01/11/2017 devront détenir 6 ans de pratique dans le groupe HCB et le groupe HCC (détenir seulement 1 an de pratique dans le groupe HCC).</p>

## NOMINATION

ESSAI PROFESSIONNEL	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination à la date de la CAPSO et au plus tard le 31 mars de l'année N.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'avancement.</li> </ul>

## PRIMES D'AFFÛTAGE

12 à 13,9 → 0 échelon	16 à 17,99 → 2 échelons
14 à 15,99 → 1 échelon	18 à 20 → 3 échelons

## ÉCHELON SUPÉRIEUR

ANCIENNETE	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 ans pour l'accès aux 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 3 ans pour l'accès aux 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 4 ans pour l'accès au 9<sup>e</sup> échelon.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an pour l'accès aux 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 2 ans pour l'accès aux 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 3 ans pour l'accès au 9<sup>e</sup> échelon.</li> </ul>

## NOMINATION

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle l'ouvrier réunit la condition d'ancienneté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'avancement d'échelon.</li> </ul>
--	--

# >>> Conditions d'avancement CHEFS D'ÉQUIPE

<b>Groupe CE VII</b>	<b>AU CHOIX</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclassement au 1<sup>er</sup> juillet 2021 de l'ensemble des CE au Groupe VI (mesures transitoires).</li> </ul>	
<b>Groupe CE HG</b>	<b>ESSAI PROFESSIONNEL</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être classé à partir du 8<sup>e</sup> échelon du groupe CE VII.</li> <li>• Être âgé de 40 ans pour les agents ayant été directement recrutés au groupe VI ou être âgé de 45 ans pour les agents qui ont été recrutés à un groupe inférieur ou égal au groupe V ;</li> <li>• Détenir deux ans d'ancienneté dans le groupe CE VII.</li> </ul>	
<b>Groupe CE HCA</b>	<b>ESSAI COMPLET</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe CE VII ;</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> </ul>	
<b>Groupe CE HGN</b>	<b>AU CHOIX</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être classé à partir du 8<sup>e</sup> échelon du CE hors groupe.</li> <li>• Détenir deux ans d'ancienneté dans le CE hors groupe.</li> <li>• À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, mesures transitoires pour accéder au HCB.</li> </ul>	
<b>Groupe CE HCB</b>	<b>ESSAI COMPLET</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe CE HCA.</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> <li>• Mesure transitoire pour CE HG et CE HGN, voir instruction 154-2 du 5 janvier 2022.</li> </ul>	
<b>Groupe CE HCC</b>	<b>ESSAI COMPLET</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détenir un an d'ancienneté dans le groupe CE HCB ;</li> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dans laquelle l'essai professionnel est organisé.</li> </ul>	
<b>Groupe CE HCD Arrêté 2017</b>	<b>SUR NOMINATION</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être classé dans la profession matriculaire dont relève l'emploi de niveau HCD.</li> <li>• Justifier d'une durée de pratique, dans la profession concernée ou dans un ou plusieurs domaines techniques de cette profession, au moins égale à 6 ans.</li> </ul>	

## Nomination des chefs d'équipe

- Justifier de cinq ans de services en qualité d'ouvrier de l'État, dont deux ans dans le groupe au titre duquel est prononcée la nomination.
- Encadrer cinq personnes.
- Encadrement fonctionnel avant formation qualifiante.

## Formation qualifiante

- Détenir un an d'ancienneté dans le groupe.

## Échelon supérieur

ANCIENNETE	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 ans pour l'accès aux 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 3 ans pour l'accès aux 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 4 ans pour l'accès au 9<sup>e</sup> échelon.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an pour l'accès aux 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 2 ans pour l'accès aux 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons.</li> <li>• 3 ans pour l'accès au 9<sup>e</sup> échelon.</li> </ul>
NOMINATION	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle l'ouvrier réunit la condition d'ancienneté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'avancement d'échelon.</li> </ul>

## >>> Conditions d'avancement TECHNICIENS À STATUT OUVRIER

### Groupe T4

COURS NATIONAL	ESSAI PROFESSIONNEL	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>2 ans de pratique (à la date du début du cours) dans la branche professionnelle en qualité de T2 ou T3.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 ans de T2 ou de T3 dont 2 ans de pratique dans la branche professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 ans au 8<sup>e</sup> échelon de T3.</li> </ul>

### Groupe T5

ESSAI PROFESSIONNEL	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>2 ans de pratique T4 dans la branche professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 ans au 8<sup>e</sup> échelon de T4.</li> </ul>

### Groupe T5 BIS

COURS NATIONAL	ESSAI PROFESSIONNEL	AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>6 ans de pratique de TSO dont 4 ans en qualité de T4 ou T5 et ayant 2 ans de pratique dans la chambre professionnelle (accès T5 bis a).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 ans de pratique de TSO dont 5 ans en qualité de T4 ou de T5 et ayant 2 ans de pratique dans la branche professionnelle (accès T5bis a).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 ans au 8<sup>e</sup> échelon de T5 (accès T5bis b).</li> </ul>

### Groupe T6

AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>2 ans au 8<sup>e</sup> échelon de T5bis b ou 4 ans de pratique de T5 bis a.</li> </ul>

### Groupe T6 BIS

AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>4 ans de pratique de T6.</li> </ul>

### Groupe T7

AU CHOIX
<ul style="list-style-type: none"> <li>8<sup>e</sup> échelon et 4 ans de T6bis ou 4 ans de TSO « anciens » T6 rémunéré comme T6 bis.</li> </ul>

### Ancienneté

1/3 des TSO d'au moins 50 ans réunissant au moins 20 ans de services (ouvrier, TSO comprenant éventuellement les services militaires) et classés depuis au moins 6 ans au 8<sup>e</sup> échelon.

Les restes sont reportés en année N+ 1.

Les TSO « anciens » ne changent pas de profession ni de groupe.

Les TSO « anciens » reçoivent 3 ans après la rémunération correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui obtenu.

Les TSO ayant obtenu l'échelon supérieur peuvent bénéficier d'un avancement au choix au groupe supérieur.



# FORCE OUVRIÈRE toujours dans l'action

Action de l'administration	Réaction de FORCE OUVRIÈRE
<b>//// Embauches ////</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Décembre 1998 : suspension de l'embauche des OE hormis quelques dérogations en 2004 et 2008.</li> <li>▶ Novembre 2010 : la Cour des Comptes restreint à 4 les professions ouvrières ouvertes aux embauches.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2013 : FO obtient 700 embauches dont 300 par le biais de l'intégration des Opérateurs de Maintenance Aéronautique (OMA). Les 400 autres embauches seront étalées sur la durée de la LPM.</li> </ul>
<b>//// Salaires ////</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Décembre 2010 : suspension du bordereau de salaire.</li> <li>▶ Perte de près de 8 % de pouvoir d'achat en 4 ans.</li> <li>▶ Février 2013 : velléités de l'administration d'intégrer les OE dans une grille indiciaire spécifique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Décembre 2010, mai 2011 et mai 2014, FORCE OUVRIÈRE dans la rue pour le rétablissement des bordereaux de salaire.</li> </ul>
<b>//// Avancement ////</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Décembre 2005 : disparition de l'avancement par vacances de postes et mise en place d'un volume d'avancement.</li> <li>▶ Décembre 2007 : instauration d'un taux d'avancement pluriannuel pour 2009, 2010 et 2011.</li> <li>▶ Novembre 2013 : mise en place du taux annuel en vigueur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ FORCE OUVRIÈRE revendique la révision à la hausse des taux ainsi que la modification de l'Instruction Ministérielle pour l'uniformisation des dates de nominations au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour tous les avancements.</li> </ul>
<b>//// Retraites ////</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Août 2003 : passage de 37,5 à 40 annuités qui entraîne la réduction progressive de la valeur du taux de l'annuité sur 5 ans qui impacte une baisse du montant des retraites.</li> <li>▶ 2008 : mise en place de la décote.</li> <li>▶ 2010 : allongement de la durée légale ouvrant droit à jouissance d'un départ anticipé au titre des travaux insalubres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ FORCE OUVRIÈRE exige le retour de la retraite à taux plein à 60 ans et la suppression de la décote ainsi que l'assurance, par le ministre, de la pérennisation du Fond Spécial de Pension des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État.</li> </ul>

## AVANCEMENT : des résultats concrets pour les ouvriers !

Force Ouvrière démontre depuis de nombreuses années sa volonté et sa capacité à négocier des mesures catégorielles pour les ouvriers de l'État et a obtenu :

- ▶ Le reclassement des OE et CE groupes IVN et V au groupe VI, puis le reclassement au groupe VII pour les CE.
- ▶ Le 9<sup>e</sup> échelon pour tous.
- ▶ Le Hors Groupe (HG) à l'essai.
- ▶ Le Hors Groupe Nouveau (HGN).
- ▶ Le HCD.
- ▶ La catégorie T7 pour les TSO.
- ▶ La prime de rendement sur le 5<sup>e</sup> échelon.

# pour la défense de votre statut !

## Ce que refuse

### FO-DEFENSE !

La fin des décrets, la fin du bordereau, la fin de la prime de rendement, bref la fin du statut d'ouvrier de l'État, c'est la porte ouverte à l'abandon, au secteur privé, de nos compétences.

## Ce que veut

### FO-DEFENSE !

Pour Force Ouvrière, en cette période de « vaches maigres », loin de les supprimer, nos gouvernants doivent renforcer ces statuts, notamment par le rétablissement des décrets salariaux et par des embauches d'ouvriers de l'État à la hauteur des besoins exprimés et revendiqués. **FORCE OUVRIÈRE** condamne les orientations prises par le ministère des Armées dans sa persistance à suspendre nos décrets salariaux.



Laurent CAUQUIL  
Secrétaire national  
SNPC FO GENDARMERIE

Monsieur Gérald DARMANIN  
Ministre de l'Intérieur  
Place Beauvau  
75800 – PARIS

Toulouse, le 3 mars 2022

Monsieur le Ministre,

Dans le cadre du protocole lié à la mise en œuvre de la LOPMI, vous avez validé le principe du versement de l'indemnité de sujétions spécifiques (ISS) au profit des personnels civils de la Gendarmerie et je vous en remercie.

En revanche, je me permets d'attirer votre attention sur les 263 ouvriers de l'État sous bulle de gestion défense qui œuvrent, au quotidien, au sein des formations administratives de la Gendarmerie et que je vous demande de bien vouloir rendre éligibles au versement de l'ISS.

Je vous sais gré de l'intérêt que vous accorderez à ma sollicitation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Syndicat National des Personnels Civils **FORCE OUVRIÈRE** de la Gendarmerie  
Région de Gendarmerie Occitanie  
Caserne Courmège  
202 avenue Jean Fieux  
BP 14019  
31055 TOULOUSE CEDEX

## Ce que le **SNPC-FO-GENDARMERIE** demande pour vous !

L'attribution au profit de l'ensemble des ouvriers de l'État de la gendarmerie, à l'instar des fonctionnaires, de l'Indemnité de Sujétion Spécifique (ISS) que FORCE OUVRIÈRE a obtenue lors du Beauvau de la sécurité. Pour rappel, l'ISS c'est + 120 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2023, + 40 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2025, + 40 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Au final ce sera une augmentation de votre pouvoir d'achat de 200 euros bruts. Le SNPC-FO-Gendarmerie est le seul syndicat du périmètre à avoir interpellé monsieur le ministre de l'Intérieur à ce sujet (voir lettre au-dessus).

>>>> **FO-DEFENSE** et le **SNPC-FO-GENDARMERIE** <<<<<<  
Toujours dans l'action pour les ouvriers de l'État !

# Les congés >>

cf circulaire n ° 93000/GEND/DPMGN/SDGP du 8 juillet 2016 relative à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale

Les congés sont un droit pour tous les agents et notamment les personnels civils de la Défense. Ils sont de natures différentes et obéissent à des règles particulières.

## Les congés annuels et ARTT

Depuis 2004, la période de référence pour prendre ses congés est identique pour les ouvriers et les fonctionnaires, à savoir du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de la même année. Les droits s'élèvent à cinq fois la durée hebdomadaire du travail. Il peut être accordé un report jusqu'à fin février.

Pour des congés annuels pris dans les périodes allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 avril et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre, l'agent bénéficie d'un jour supplémentaire pour 5 à 7 jours posés et de deux jours à partir de 8 jours posés. Ces jours sont appelés « hors période ».

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine dans les services de l'État. Afin de ne pas déséquilibrer

l'organisation du travail dans les organismes, les agents effectuent 38 heures hebdomadaires de travail. La différence de trois heures se cumule pour ouvrir droit à des jours ARTT.

- Congés annuels : 25 jours
- Congés supplémentaires : 2 jours
- Jours ARTT : 16 jours

Le nombre de jours de congés annuels et de repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est fixé au prorata de la quotité de travail effectué pour les personnels exerçant à temps partiel.

## Congés à titre exceptionnel

Certains événements exceptionnels de la vie ouvrent droit à des congés payés dits « exceptionnels » sous la dénomination d'autorisation d'absence :

ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE	DURÉES MAXIMALES
Mariage du fonctionnaire	8 jours
Décès ou maladie très grave du conjoint Décès ou maladie très grave du père, de la mère ou des enfants	5 jours
Mariage des pères, mères et enfants	5 jours
Mariage des autres ascendants ou descendants Décès ou maladie très grave des autres ascendants ou descendants Mariage des frères et sœurs Décès des frères et sœurs	3 jours
Mariage des collatéraux du deuxième degré (oncle, tante, neveu, nièce) Décès des collatéraux du deuxième degré (oncle, tante, neveu, nièce)	1 jour

La durée de l'absence peut être majorée des délais de route qui, en tout état de cause, ne doivent pas excéder 48 heures, aller et retour. L'agent devant être à même d'apporter des justificatifs adéquats.

## Les congés d'ancienneté

L'ancienneté au sein du ministère permet de bénéficier de jours de congés annuels complémentaires :

- + de 15 ans de service : 1 jour
- + de 20 ans de service : 1,5 jours
- + de 25 ans de service : 2 jours
- + de 30 ans de service : 2,5 jours

## Le Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne-temps permet d'alimenter annuellement un compte de droits à jours de congés rémunérés et non pris. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé tous les ans des droits épargnés consommés. Il peut être alimenté dans la limite de 60 jours avec les jours de congés annuels, toutefois l'agent doit obligatoirement prendre 20 jours de congés par an ; le complément peut être intégré au CET, avec les jours RTT. Une fois le CET crédité de 20 jours, l'agent ne peut plus épargner que 10 jours par an maximum. Les jours du CET peuvent être indemnisés à la demande de l'agent sous certaines conditions. ■

# Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur VOTRE FICHE DE PAYE



Ce n'est pas toujours évident d'arriver à décrypter ou à bien comprendre une fiche de paye. La rédaction de *CivilsinFO* a souhaité faire ce focus sur la fiche de paye afin que vous deveniez incollable sur le sujet.

Votre feuille de salaire se compose de trois parties, l'**en-tête**, le **corps** et le  **pied de page**. Généralement, c'est sur cette dernière partie que vos yeux se dirigent, à la fin du mois, lorsque vous recevez votre fiche de paye. Pour être plus

précis, c'est en bas à droite que ça se passe... Rassurez-vous, c'est humain de regarder en premier lieu combien vous avez gagné. Nous le faisons toutes et tous !

Pour autant, il est important de bien connaître les subtilités de votre fiche de paye. Cela pourra peut-être vous servir un jour ! Allons-y, penchons-nous ensemble sur cette feuille et décortiquons-la méthodiquement. Nous en sommes certains, dans trois pages, elle n'aura plus de secret pour vous.

DRFIP D'ILLE ET VILAINE		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE A 28406	
MOIS DE JUIN 2022		TEMPERATURE		+ DE 120	
GESTION POSTE 10 0812		CMG TOULON		15300003900294	
IDENTIFICATION		GRADE		ENFANTS A CHARGE	
M/N 209		10 OUVRIER D'ETAT G.VII		00	
COEF		ELEMENTS		A PAYER	
101000 TRAITEMENT BRUT		€		363,57	
201968 PRIME DE RENDEMENT		€		22,55	
202206 IND. COMPENSATRICE CSG		€		15,00	
202354 PARTICIPATION A LA PSC		€		63,94	
401201 C.S.G. NON DEDUCTIBLE		€		181,16	
401301 C.S.G. DEDUCTIBLE		€		13,32	
401501 C.R.D.S.		€		140,39	
403301 COTIS PATRON. ALLOC FAMIL		€		13,37	
403501 COT PAT FINAL DEPLAFONNEE		€		8,02	
403801 CONT SOLIDARITE AUTONOMIE		€		259,39	
404001 COT PAT MALADIE DEPLAFON		€		286,24	
501040 COT SAL FSPORIE		€		902,81	
501140 COT PAT FSPORIE		€		49,47	
554500 COT PAT VST MOBILITE		€			
011100 NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU		€			
558000 IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 2,90%)		€		65,08	
NUMERO SECURITE SOCIALE		TOTAUX DU MOIS		€ 609,74 € 1373,45	
COUT TOTAL EMPLOYEUR		NET A PAYER		TOTAL CHARGES PATRONALES	
BASE SS DE L'ANNEE		BASE SS DU MOIS			
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS			
COMPTABLE ASSIGNAIRE DRFIP 035		MIS EN PAIEMENT LE 24 JUIN 2022		VIRE AU COMPTE N°	
				2D-DOC	

## EN-TÊTE

Information générale

## CORPS

Différents éléments de la rémunération

## PIED DE PAGE

Totaux et informations fiscales



**1. EN-TÊTE** >> L'en-tête comporte des informations générales : numéro de l'établissement et dénomination du centre de gestion, le groupe et l'échelon détenu, le nombre d'enfants à charge, le numéro de sécurité sociale... Elle comporte également les éléments, (nombre d'heures et taux horaire) qui servent à calculer votre rémunération

Numéro d'établissement d'affectation

Centre gestion de la paye

Nombre d'heures pour les prestations sociales

DRFIP D'ILLE ET VILAINE		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE A 28406	
MOIS DE JUNIEN 2022		TEMPS DE TRAVAIL + DE 120 H			
GESTION POSTE 10 0812 069 X017		LIBELLE CMG TOULON		SIRET 15300003900294	
IDENTIFICATION		GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH	INDICE OU N° D'HEURES
MIN 209	NUMERO	10 OUVRIER D'ETAT G.VII	00	08	152,00
	CLE				TAUX HORAIRE 15,2008
	NUMOS 10				TEMPS PAYER

Taux horaire (dépend du groupe, de l'échelon et du taux d'abattement de zone)

Groupe

Echelon

Nombre d'heures

**2. LE CORPS** >> Voir détail des rubriques page suivante.

	Ce qui est dû à l'ouvrier	Les cotisations payées par l'ouvrier	Les cotisations payées par l'administration
101000 TRAITEMENT BRUT	€ 363,57		
201968 PRIME DE RENDEMENT OUVRIERS 152,00H X 17,00%	€ 22,55		
202206 IND. COMPENSATRICE CSG	€ 15,00		
202354 PARTICIPATION A LA PSC		€ 63,94	
401201 C.S.G. NON DEDUCTIBLE		€ 181,16	
401301 C.S.G. DEDUCTIBLE		€ 13,32	
401501 C.R.D.S.			€ 140,39
403301 COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			€ 13,37
403501 COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			€ 8,02
403801 CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			€ 259,39
404001 COT PAT MALADIE DEPLAFON			€ 286,24
501040 COT SAL FSPOEIE			€ 902,81
501140 COT PAT FSPOEIE			€ 49,47
554500 COT PAT VST MOBILITE			
011100 NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			
558000 IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 2,90%)		€ 65,08	

Prélèvement à la source de l'impôt

**3. LE PIED DE PAGE**

Coût total pour les finances publiques

Rémunération brute totale

Cotisations salariales

NUMERO SECURITE SOCIALE	€	TOTAUX DU MOIS	€	€ 609,74	€ 1373,45
BASE SS DE L'ANNEE	€	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	€		TOTAL CHARGES PATRONALES
BASE SS DU MOIS	€	NET A PAYER	€		
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	€				
MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€				
COMPTABLE ASSIGNAIRE	DRFIP 035				
MIS EN PAIEMENT LE	24 JUNIEN 2022				
VIRE AU COMPTE N°					

Montants imposables de l'année et du mois

Votre salaire effectif

**À NOTER :** Le montant imposable est supérieur à la rémunération nette car la CSG non déductible et le CRDS sont réintégrés dans le revenu imposable.



## 2. LE CORPS >> Détail des rubriques

- 1 Traitement brut** :  $\text{taux horaire} \times \text{nombre d'heures}$
- 2 Prime de rendement** : jusqu'au 5<sup>e</sup> échelon =  $\text{taux horaire} \times \text{nombre d'heures} \times 16\%$  (+0,50% au 1<sup>er</sup> octobre 2021 et +0,50% au 1<sup>er</sup> avril 2022 pour atteindre les 17% dans le cadre des mesures catégorielles).
- 3 Indemnité compensatrice de la CSG**: instituée en 2018 pour compenser la hausse de la CSG et elle-même soumise à la CSG, cette indemnité est réévaluée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année proportionnellement à l'évolution de la rémunération brute annuelle selon la formule :
 
$$\text{rémunération brute annuelle N-1} / \text{rémunération brute annuelle N-2} \times \text{montant de l'indemnité N-1}$$
- 4 CSG (Contribution Sociale Généralisée)** : créée en 1991, la CSG est un prélèvement à la source sur la plupart des revenus.
- 5** La CSG sert à financer une partie des dépenses de Sécurité sociale relevant des prestations familiales, des prestations liées à la dépendance, de l'assurance maladie et des prestations non contributives des régimes de base de l'assurance vieillesse. La CSG est scindée en deux parties : l'une non-déductible du montant imposable et l'autre déductible de ce montant. Le taux global est de 9,2% dont 2,40% non déductibles et 6,80% déductibles. Ces taux s'appliquent à 98,25% des revenus si ceux-ci ne dépassent pas 164 544 € et 100% au-delà.
 
$$\text{Montant de la CSG} = (\text{revenus} \times 98,25\%) \times \text{taux CSG}$$
 (déductible ou non-déductible)
- 6 CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale)** : créée en 1996 pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale, la CRDS est un prélèvement à la source sur les revenus d'activité, revenus de remplacement (indemnités de chômage, etc.), revenus du patrimoine et revenus de placements.
 

Un taux unique de 0,50% est appliqué sur 98,25% du revenu brut.

Initialement prévue pour être prélevée à titre temporaire jusqu'au 31 janvier 2014, elle a d'abord été prolongée jusqu'en 2024 puis jusqu'en 2033 suite à la pandémie de coronavirus.

$$\text{Montant de la CRDS} = (\text{revenus} \times 98,25\%) \times 0,50\%$$
- 7 Cotisation patronale d'allocations familiales** : cette cotisation est destinée au financement des prestations versées par les caisses d'allocations familiales. Elle est exclusivement à la charge de l'employeur; son taux de 5,25% s'applique sur les revenus bruts (traitement et prime de rendement) mais pas sur l'indemnité compensatrice de la CSG.
 
$$\text{Montant de la cotisation d'allocations familiales} = (\text{traitement} + \text{prime de rendement}) \times 5,25\%$$
- 8 Cotisation patronale au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)** : la cotisation au fonds national d'aide au logement assure le financement de l'allocation logement. Elle est due par tous les employeurs ; son taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :
  - 0,10% sur la part des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale pour les employeurs occupant moins de 50 salariés ;
  - 0,50 % sur la totalité des rémunérations pour les employeurs occupant 50 salariés et plus.
- 9 Contribution solidarité autonomie (CSA)** : C'est une contribution de 0,3% à la charge de l'employeur, elle finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.
- 10 Cotisation patronale maladie déplafonnée** : uniquement à la charge de l'employeur depuis l'augmentation de la CSG en 2018, cette cotisation finance les prestations versées par le régime général de Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail. Son taux pour les ouvriers de l'État (décret 67-850 modifié art. I) est de 9,70% prélevés sur le traitement et la prime de rendement.
- 11 Cotisation salariale FSPOEIE** : c'est la part de cotisation des ouvriers au fonds spécial de pension. Cette cotisation dont le taux est de 11,10% en 2021 est calculée comme suit :
 
$$\text{Salaire horaire moyen} \times (1759/12) \times 11,10\%$$
 Le salaire horaire moyen étant égal à :
 
$$\frac{\text{Traitement brut} + \text{prime de rendement} + \text{heures supplémentaires éventuelles}}{152 - \text{nombre d'heures supplémentaires}}$$
- 12 Cotisation patronale FSPOEIE** : c'est la part de cotisation de l'employeur au fonds spécial de pension, son taux est de 35,01%; le calcul de son montant est le même que celui de la cotisation ouvrier.

**À NOTER** : Certaines prestations individuelles telles que les allocations familiales ou les aides au logement ne figurent pas ici.

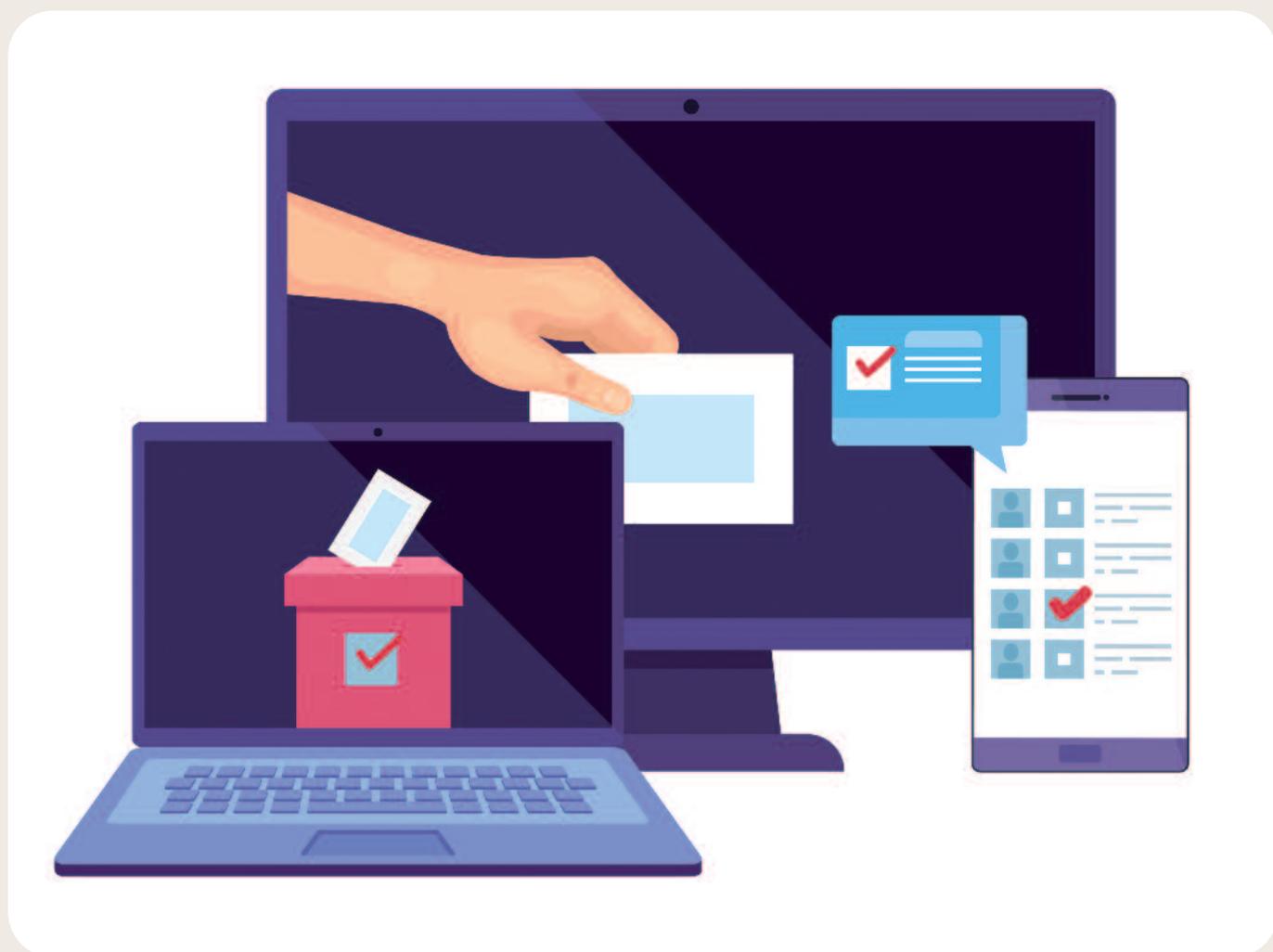
**ENSAP** : <https://ensap.gouv.fr/>

Vos bulletins de paie sont disponibles jusqu'à vos 75 ans.

Vous pouvez demander un envoi papier si vous n'avez pas accès à l'ENSAP sur votre lieu de travail ou si vous êtes en congés de maladie.

du **1<sup>er</sup>** au **8 décembre 2022**

VOTEZ **Force Ouvrière**  
pour défendre vos intérêts



[www.fogendarmerie.fr](http://www.fogendarmerie.fr)

 [www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie](https://www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie)

 [twitter.com/fogendarmerie](https://twitter.com/fogendarmerie)