



**Site PEUGEOT – CITROËN
de Sochaux**

Guide 2010-2011

de votre

paie



SOMMAIRE

	pages
<u>DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE</u>	
Principaux chapitres du bulletin de paie	4 et 5
Identification de l'entreprise et du salarié.....	6
Taux de base, prime d'ancienneté et PEG	7 et 8
Coefficient d'horaire et taux mensuel	9
<u>LE DOCUMENT ANNEXE</u>	
Les 3 parties du document annexe	10 et 11
L'horaire théorique et l'horaire affiché.....	12 et 13
Les heures payées dans l'horaire théorique	13
Un exemple de document annexe.....	14 et 15
<u>DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE (suite)</u>	
Le mystère des 3 taux horaires.....	16 et 17
Le calcul des éléments cotisables.....	18 à 21
Les cotisations et contributions sociales	22
Éléments non cotisables (ICH et transport)	23 à 25
Le net de la paie et les opérations diverses	26
Et voilà la paie !	27
<u>POUR ALLER PLUS LOIN</u>	
Congés payés	28 et 29
Maladie et accident de travail	30 à 34
ACCAC.....	35 à 37
<u>A SUIVRE ?</u>	39
<u>ANNEXES</u>	
Liste des primes de postes et d'horaires.....	38
Minutes et centièmes d'heure	40

NOUVEAU !

Voici le guide de votre paie 2010-2011 !

Que les salaires ne soient pas bien gros, chacun le sait. Mais le minimum, c'est de pouvoir comprendre son bulletin de paie .

Et il faut reconnaître que les paies PSA sont très compliquées, presque incompréhensibles. La CGT a fait des propositions de simplification. Nous espérons qu'elles seront prises en compte en 2011.

Pour bien suivre les explications de ce guide :

- ★ Prenez votre bulletin de paie, son document annexe et ... une calculatrice.
- ★ Suivez le guide dans l'ordre des pages, pour ne pas *manquer une marche*.
- ★ Faites attention au vocabulaire : Pour vous permettre de vous repérer, nous avons repris les dénominations de PSA : ne pas confondre taux de base, taux mensuel, total mensuel. Ne pas confondre taux horaire du mois, taux horaire lissé, taux moyen. Nous montrerons les différences.

Comme l'affaire est parfois un peu ardue, nous l'avons illustrée avec les exemples de Paul HICHINEL qui a bien voulu nous fournir ses fiches de paie et nous dévoiler ses secrets.



Par ce petit guide, la CGT de Sochaux essaie de répondre à la plupart de vos questions sur les paies. Mais bien sûr, nous ne pouvions pas tout traiter en détail en seulement 40 pages.

Si vous avez besoin d'autres éclaircissements, n'hésitez pas à consulter notre site internet <http://cgtpsasochaux.free.fr> ou à vous adresser à vos délégués CGT. S'ils n'ont pas la réponse immédiate, ils sauront se renseigner.

N'hésitez pas non plus à vous adresser aux agents de relation. Ce sont des salarié(e)s compétent(e)s qui vous recevront bien et qui ne sont ni responsables de la complexité des paies ni de la maigreur de nos salaires !

Faites-nous part de vos remarques, critiques et suggestions pour que nous puissions améliorer la prochaine version de ce guide et notre site.

La CGT, des salariés aux cotés des salariés !

PRINCIPAUX CHAPITRES du BULLETIN de PAIE

En recevant leur paie, tous les salariés regardent le montant versé. Normal ! Mais pour comprendre et vérifier son salaire, il faut reprendre le bulletin de paie dans l'ordre, chapitre par chapitre :

1 L'identification de l'employeur

2 L'identification du salarié

3 Les éléments de base du salaire

4 Le calcul du salaire brut soumis à cotisations

5 Le montant des cotisations et contributions sociales

6 Les éléments de rémunération non cotisables

7 Le montant du salaire net

8 Les opérations diverses

9 Le montant versé

10 Les récapitulatifs mensuels et annuels

PEUGEOT CITROËN AU 1		BULLETIN DE PAIE				
Etablissement et adresse n° SIRET Code APE n° URSSAF Convention collective		Document à conserver sans limitation de durée MOIS payé				
Taux de base 35 heures Prime d'ancienneté conventionnelle Prime d'évolution garantie ACCAC TOTAL MENSUEL 3		N° sécu : sexe, âge, lieu naissance Affectation Code personnel 2				
Coefficient lié à l'horaire TAUX MENSUEL DU MOIS Taux moyen		 HICHINEL Paul Adresse				
Ancienneté Classification, Coefficient, Emploi						
ELEMENTS COTISABLES		Mois précédent		Mois de paie		Montant
		Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel Primes IMajorations TOTAL COTISABLE		4				
COTISATIONS SOCIALES			Employeur	Base	Salarié	Montant
Maladie, Retraite, Chômage Prévoyance décès, invalidité TOTAL COTISATIONS CSG et CRDS TOTAL CONTRIBUTIONS Cotisations employeur		5				
ELEMENTS NON COTISABLES		Mois précédent		Mois de paie		Montant
		Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Indemnité de transport Indemnité condition d'horaire TOTAL NON COTISABLE		6				
		TOTAL NET DE LA PAIE 7				
Récapitulatif		Opérations diverses		Montant		
Brut et net cotisable du mois Brut imposable cumulé Brut cotisable Sécurité Sociale		10		Mutuelle Saisie Acompte 8		
NET IMPOSABLE CUMULE à déclarer au fisc				Total opérations diverses		
Coordonnées bancaires		Montant versé 9				

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

L'identification de l'employeur

1

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES Sochaux
 57 Av du Général Leclerc 25600 Sochaux
 SIRET : 542 065 479 00 140 APE : 2910Z
 URSSAF : 25U2 Cotisant : 921041685320022821
Convention collective : Métaux Belfort Montbéliard

Le Code du travail prévoit que doivent figurer sur la paie :

- ✓ Le nom de l'entreprise et l'adresse de l'établissement.
- ✓ Le numéro d'immatriculation au répertoire des entreprises (SIRET).
- ✓ Le code caractérisant l'Activité Principale de l'Entreprise (APE).
- ✓ La référence de l'organisme (URSSAF) auquel sont versées les cotisations sociales.
- ✓ La convention collective applicable.

L'identification du salarié

2

- ✓ Le nom et l'adresse du salarié (Peugeot ajoute le numéro de Sécu, le code personnel et le secteur d'affectation à l'usine).

N°seçu (= sexe, âge, lieu naissance)
 Affectation Code personnel



HICHINEL Paul
 Adresse

Ancienneté
 Classification, Coefficient, Emploi

◆ L'ancienneté

- ★ Il s'agit de l'ancienneté PSA (elle n'est pas remise à zéro si vous venez d'une autre usine PCA, de Faurecia ou de GEFCO ...).
- ★ En cas d'embauche après des missions d'intérim, seule la durée de la dernière mission est prise en compte au titre de l'ancienneté.
 Pour la CGT, il serait plus juste que la durée totale des missions d'intérim dans l'entreprise soit prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.
- ★ En cas de congé parental, la durée du congé ne compte que pour moitié dans l'ancienneté. La CGT demande une prise en compte intégrale afin de ne pas pénaliser les salarié(e)s qui interrompent leur travail pour s'occuper des enfants.

◆ L'emploi et le coefficient de classification

- ★ Sur ce sujet, voir le **Guide CGT de vos droits 2011**

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Les éléments de base du salaire

3

◆ Taux de base

- ★ C'est le salaire brut mensuel de base pour 35 heures de travail par semaine.
- ★ Il est d'abord fixé à l'embauche par le contrat de travail.
- ★ C'est sur ce montant que s'appliquent les augmentations générales et individuelles.

Taux de base 35 heures
 Prime d'ancienneté conventionnelle
 Prime d'évolution garantie
 ACCAC
TOTAL MENSUEL

Coefficient lié à l'horaire
TAUX MENSUEL DU MOIS
 Taux moyen



Exemple : Paul HICHINEL a
 un taux de base de 1626,53 €

◆ Prime d'ancienneté conventionnelle

Elle dépend du coefficient de classification, du nombre d'années complètes d'ancienneté, de la valeur du point de la convention collective. Elle est majorée pour les ouvriers et agents de maîtrise.

Elle commence à 3 ans d'ancienneté (1% par an) et n'évolue plus au-delà de 15 ans.

Comment la calculer ?

On multiplie : ↓	Paul HICHINEL ouvrier à 200 pts à 28 ans d'ancienneté
Le coefficient	200 points
par la valeur du point	x 4,13 € (valeur au 1/05/2010)
par le taux d'ancienneté (voir tableau à droite)	x 0,15 (maxi 15 ans et +)
par la majoration éventuelle ▶ Ouvriers : 1,05 ▶ Maîtrise : 1,07	x 1,05
On trouve le montant de prime	= 130,10 € brut

Ancienneté	Taux
- de 3 ans	0
3 ans	0,03
4 ans	0,04
5 ans	0,05
6 ans	0,06
7 ans	0,07
8 ans	0,08
9 ans	0,09
10 ans	0,10
11 ans	0,11
12 ans	0,12
13 ans	0,13
14 ans	0,14
15 ans et +	0,15

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Les éléments de base du salaire (suite)

3

◆ La prime d'évolution garantie (PEG)

- ★ On la touche à partir de 20 ans d'ancienneté.
- ★ Elle vient en complément de la prime d'ancienneté.
- ★ Elle est calculée suivant le même principe.

Taux de PEG	
de 20 à 24 ans	0,025
de 25 à 29 ans	0,050
30 ans et +	0,075

On multiplie ↓	<i>Paul HICHINEL</i> <i>ouvrier à 200 pts</i> <i>a 28 ans d'ancienneté</i>
Le coefficient	200 points
par la valeur du point	$x 4,13 \text{ €}$ (valeur au 1/05/2010)
par le taux de PEG (voir ci-contre)	$x 0,050$ (de 25 à 29 ans)
par la majoration ▶ Ouvriers : 1,05 ▶ Maîtrise : 1,07	$x 1,05$ 
On trouve la PEG	= 43,37 € brut

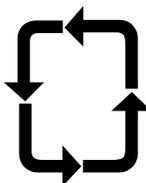
Pour la CGT, il serait plus juste que l'ancienneté continue d'évoluer de 1% par an au-delà de 15 ans et jusqu'à la fin de la vie professionnelle.

◆ L'ACCAC

- ★ C'est un dispositif de maintien dégressif de la rémunération en cas de perte de prime ou de majoration liée à un changement de poste ou d'horaire.
- ★ Sur ce sujet, voir pages 35 à 37.

◆ Le total mensuel

- ★ C'est le nom que la Direction donne à la somme du taux de base 35 heures, de la prime d'ancienneté, de la PEG et de l'ACCAC (s'il y a lieu).



Total mensuel = Taux de base + Prime ancienneté + PEG + ACCAC

 *Paul HICHINEL a un taux de base de 1626,53 € (page 7) une prime d'ancienneté de 130,10 € (page 7), une PEG de 43,37 € (ci-dessus). Il n'a pas d'ACCAC.*
⇒ **Son total mensuel est de 1626,53 + 130,10 + 43,37 = 1800 €**

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Les éléments de base du salaire (fin)

3

◆ Le coefficient d'horaire

- ★ Le total mensuel (page 8) est calculé pour l'horaire légal de 35 heures en moyenne par semaine. Mais certains salariés (temps partiel, nuit, SD, VSD, SDL) ont un temps de travail inférieur à 35 heures.
- ★ La Direction applique donc un coefficient « correcteur ». Ce coefficient est égal au temps de travail hebdomadaire moyen théorique divisé par 35.
 - ▶ Un salarié à mi-temps a un coefficient d'horaire de 1/2 soit 0,5.
 - ▶ Un salarié à 4/5^{ème} a un coefficient de 0,8.
 - ▶ Les salariés de nuit ont un temps de travail moyen de 34 heures 40 (sur 4 semaines). La Direction leur applique un coefficient de 0,9909. Leur réduction de temps de travail de 20 minutes n'est donc pas payée.
 - ▶ Le coefficient des équipes de week-end (SD, VSD, SDL) est calculé selon le même principe.
- ★ Les salariés en doublage ou en horaire de journée ont un régime horaire basé sur 35 heures. Leur coefficient d'horaire est donc égal à 1.

A noter : Pour tout type d'horaire, la Direction exclut du calcul du temps de travail 5% de temps de pauses et le temps de repas, qui ne sont pas payés. Elle ne compte que ce qu'elle appelle le « travail effectif ».

◆ Le taux mensuel du mois

- ★ C'est le total mensuel multiplié par le coefficient d'horaire.
- ★ C'est à partir de ce taux mensuel que va être calculé mon salaire !

Taux mensuel du mois = total mensuel x coefficient d'horaire

Paul HICHINEL a un total mensuel de 1800 €

- ⊕ *S'il travaille en doublage ou en journée, son taux mensuel du mois est : 1800 x 1 = 1800 €*
- ⊕ *S'il travaille en équipe de nuit, son taux mensuel du mois est : 1800 x 0,9909 soit 1783,62 €*
- ⊕ *S'il est à mi-temps son taux mensuel du mois est 1800 x 0,5 = 900 €*



LE DOCUMENT ANNEXE

Dans les pages précédentes, nous avons étudié les éléments de base qui serviront au calcul du salaire : taux de base, prime d'ancienneté, PEG, coefficient lié à l'horaire : nous en avons déduit le **taux mensuel du mois**.

Avant d'appliquer ce taux et de calculer la paie, nous avons besoin de connaître **l'activité du mois** : Combien d'heures travaillées ? Ai-je eu des absences, des retards, un arrêt-maladie, des H+, des H-, des congés ? Tous ces éléments, indispensables pour calculer la paie, figurent sur le « document annexe ».

◆ Date de calcul de la paie

- ★ En théorie, je suis payé pour le mois complet, du 1^{er} au dernier jour .
- ★ En pratique, le décompte de mon activité s'arrête autour du 20.
- ★ La paie comprend donc :
 - › Une partie d'activité réelle (du 1^{er} au 20).
 - › Une partie de « prévisionnel » (du 20 à la fin du mois).
 - › Une partie de régularisation, notamment si le prévisionnel du mois précédent n'était pas juste du fait d'un évènement survenu entre le 20 et la fin du mois (H+, H-, maladie ...).

◆ Les 3 parties du document annexe (page de droite)

ACTIVITE DU MOIS détaillée par semaines 

LA RÉGULARISATION DES MOIS ANTERIEURS 

SUIVI DES CONGÉS, COMPTEURS ET JOURS TRAVAILLÉS 

A savoir avant d'aller plus loin :

Le détail par semaines

- ✓ La semaine commence le lundi à 0H et finit le dimanche soir à minuit.
- ✓ Chaque semaine a un numéro (de 1 à 52).
- ✓ Sur le doc annexe, ce numéro de semaine est suivi de « .0 » si la semaine est complète. Si la semaine est incomplète (à cheval sur 2 mois), le numéro est suivi de « .1 » (début de semaine) ou de « .2 » (fin de semaine).

Les heures, les minutes et les centièmes ⇒ (voir page 40)

- ✓ Avec le passage de minutes en centièmes, bonjour les « arrondis » !
Un samedi de 6 heures est compté 6,01 ou 6,02. Va comprendre !

PEUGEOT CITROËN AUTOS					DOCUMENT ANNEXE				
Etablissement et adresse					Juillet 2010				
ACTIVITE DU MOIS	Régularis		Semaines du mois				TOTAL du mois		
	M-2	M-1	26.2	27.0	28.0	29.0		30.1	
Horaire théorique									
Horaire affiché									
H payées / horaire théorique									
H+ individuelles									
Jour férié									
Congé									
Retard : sortie, absence									
Maladie garantie complète									
Maladie garantie partielle									
REGULARISATION MOIS ANTERIEURS		Semaines des 2 mois antérieurs							
		19.0	20.0	21.0	22.0	23.0	24.0	25.0	26.1
H+ individuelles									
Suivi des droits (compteurs)		Régul	+	-	=	Suivi des droits (congés)		An	Valeur
Compte collectif H+ / H-						Congés légaux A	2011		
Compte individuel H+						Congés légaux A-1	2010		
Réserve collective						Congés ancienneté	2010		
Réserves individuelles						Nombre de jours de travail du mois Cumul jours travail année			
Compteurs chômage									
DIF droits pédagogiques									

Attention !

Les principaux problèmes de paie viennent d'une erreur dans le décompte de votre activité : samedi « oublié », H+ non pointées, heures de déplacement...
L'activité figurant sur le document annexe est à vérifier attentivement !

LE DOCUMENT ANNEXE

L'activité du mois

A

◆ L'horaire théorique

C'est le nombre théorique d'heures de la semaine sans s'occuper des évènements du calendrier de travail (fériés, congés, H+....).

Voici les horaires théoriques pour les semaines complètes « .0 » et incomplètes « .1 » et « .2 » :

Simple pour l'horaire de journée et le doublage matin (jours égaux), plus compliqué pour l'après-midi et la nuit (vendredi + court ou + long).

Horaire de Journée et Doublage matin						
Vendredi	7,00					
Jeudi		14,00				
Mercredi			21,00			
Mardi				28,00		
Lundi					35,00	
						28,00
						21,00
						14,00
						7,00

Doublage après-midi						
Vendredi	6,30					
Jeudi		13,48				
Mercredi			20,65			
Mardi				27,83		
Lundi					35,00	
						28,69
						21,52
						14,34
						7,17

Equipe de nuit						
Vendredi	7,55					
Jeudi		14,81				
Mercredi			22,06			
Mardi				29,32		
Lundi					36,57	
						29,02
						21,76
						14,51
						7,25

LE DOCUMENT ANNEXE

L'activité du mois

A

◆ L'horaire affiché

- ★ L'horaire affiché est différent de l'horaire théorique :
- ★ **En équipe (doublage, nuit, etc ..)** c'est l'horaire théorique auquel on ajoute les H+ collectives et récupérations.
- ★ **En horaire de journée**, il faut y ajouter l'épargne RTT (les 20 minutes que nous faisons en plus et qui alimentent notre réserve permanente de 0,333 heure par jour).

Horaire affiché = Horaire théorique + H+ collectives + Epargne RTT

◆ Les heures payées dans l'horaire théorique

- ★ Je ne suis pas payé pour l'ensemble de mon horaire affiché :
 - Les H+ collectives vont dans les compteurs sans être payées.
 - Je peux avoir des retards, bon de sortie, absences ... non payés.
 - L'épargne RTT, en horaire de journée, va dans la « réserve permanente » que l'on peut prendre en congés ou se faire payer plus tard.
- ★ Les H+ individuelles sont payées à part ou mises en compteur.

Evènements ↓	Horaire affiché	Payé dans l'horaire théorique	Payé à part	Pris ou mis en compteurs	Non payé
Epargne RTT (HJ)					
H+ collectives					
H+ individuelles			au choix		
H -					
Férié					
Séance à récupérer					
Récupération					
Congés					
Arrêt-maladie / AT					
Absence, retard...					

LE DOCUMENT ANNEXE

Un exemple avec Paul HICHINEL

A partir de son « activité » du mois de juillet 2010, nous allons comprendre son document annexe (page de droite)

L'horaire théorique

- Paul HICHINEL travaille en doublage TA.
- L'horaire théorique de la période 26.2 (jeudi 1 et vendredi 2 après-midi) est 13,48 heures (voir page 12).
- Pour les 4 autres semaines, (27, 28, 29 et 30) son horaire théorique est de 35,00 heures.

Le total de l'horaire théorique du mois est 153,48 heures.

L'horaire affiché (exemple fictif)

- ① Le samedi 10 est en H+ collectives (6,02 heures). Sur le document annexe, la Direction ne fait pas apparaître de ligne « H+ collectives », mais on voit que l'horaire affiché de la semaine 27 est de 41,02 (= 35 + 6,02).

Son horaire affiché total est donc 153,48 + 6,02 = 159,50

Zoom sur les H+ collectives

Ces 6,02 heures ne sont pas payées. Elles sont créditées dans le compte collectif H+/H-.

On voit aussi en bas du document annexe (suivi des compteurs) que Paul a choisi de ne pas se faire payer la majoration du samedi (45 %) mais de la créditer dans son compte de repos compensateur RCR (50 % = 3,01)

Les autres événements

- ② **Férié** : Le 14 juillet est férié. Il est indiqué (7,17) et payé dans l'horaire théorique de la semaine 28.
- ③ **Congés** : Paul a pris 2 congés d'ancienneté les 12 et 13 juillet. Ces jours sont indiqués (2 x 7,17 = 14,34). Ils sont payés dans l'horaire théorique, et débités des droits à congés (en bas à droite du document annexe). .../...

Juillet 2010		
J	1	s26
V	2	4
S	3	
D	4	
L	5	s27
m	6	
M	7	
J	8	
V	9	
S	10	1
D	11	
L	12	3 s28
m	13	
M	14	2
J	15	
V	16	
S	17	
D	18	
L	19	s29
m	20	
M	21	
J	22	
V	23	
S	24	5
D	25	
L	26	s30
m	27	
M	28	
J	29	
V	30	
S	31	

PEUGEOT CITROËN AUTOS

Etablissement et adresse

DOCUMENT ANNEXE

Juillet 2010



ACTIVITÉ DU MOIS	Régularis		Semaines du mois					TOTAL du mois
	M-2	M-1	26.2	27.0	28.0	29.0	30.1	
Horaire théorique			13,48	35,00	35,00	35,00	35,00	153,48
Horaire affiché ①			13,48	41,02	35,00	35,00	35,00	159,50
H payées dans horaire théorique			10,48	35,00	35,00	35,00	35,00	150,48
Jour férié ②					7,17			
Congé ancienneté ③					14,34			
Bon de sortie ④			3,00					
H+ individuelles ⑤						6,02		

Suivi des droits (compteurs)	Réglé	+	-	=	Suivi des droits (congés)	An	Valeur
Compte collectif H+/H-		6,02			Congés ancienneté	2010	-2
Compte individuel H+					Nombre de jours de travail du mois		21
Repos compensateur RCR		3,01					

④ **Absence** : Paul HICHINEL a pris un bon de sortie de 3 heures vendredi 2 juillet. En semaine 26.2, les heures payées sont 10,48 au lieu de 13,48.

⑤ **H+ individuelles** : Le samedi 24 est en H+ individuelles (6,02 heures). Ces heures ne font partie ni de l'horaire théorique, ni de l'horaire affiché (même si elle sont obligatoires). En bas du document annexe, on voit que les heures et majorations correspondantes ne sont pas créditées sur le compte individuel H+. Cela indique que Paul HICHINEL a décidé de les faire payer, en plus des heures payées dans l'horaire théorique.

Heures payées dans l'horaire théorique

Il résulte de tout ces événements que Paul HICHINEL aura :

- ★ 150,48 heures payées dans son horaire théorique (153,48 – 3)
- ★ 6,02 H+ collectives mises dans les compteurs avec leur majoration.
- ★ 6,02 H+ individuelles qui ne font pas partie de l'horaire théorique et qui devront être payées à part avec leur majoration.

Nous pouvons maintenant reprendre le bulletin de paie pour voir comment cela va être payé.

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Nous avons désormais :

- › Le taux mensuel (taux base + ancienneté + PEG x coef d'horaire).
- › Les heures à payer dans l'horaire théorique.
- › Les heures et majorations à payer en plus de l'horaire théorique.

Nous pouvons donc passer au calcul de la paie proprement dit.

Le calcul du salaire brut soumis à cotisations

4

Dans les éléments de paie cotisables, il faut distinguer :

- › Le paiement des heures « normales » = dans l'horaire théorique.
- › Le paiement des H+ individuelles au-delà de l'horaire théorique.
- › Le paiement des majorations sur les H+ (25 ou 45 %).
- › Le paiement des primes de poste (et d'horaire de nuit et de week-end).

Cela nécessite que Paul HICHINEL nous dévoile un petit secret :

Le secret des 3 taux horaires

1) Le taux horaire du mois

- ★ Remarquez sur vos paies que le « taux » figurant sur la première ligne des éléments cotisables, monte ou descend d'un mois sur l'autre.

ELEMENTS COTISABLES	Mois précédent		Mois de paie		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel				?	

- ★ **Explication.** Avec la mensualisation, le taux mensuel est garanti. Le taux horaire varie donc suivant la longueur du mois : Quand le mois est long, le taux horaire baisse. Si le mois est court, le taux horaire remonte !
- ★ **PSA utilise ce taux pour payer les heures dans l'horaire théorique.**

$$\text{Taux horaire du mois} = \frac{\text{Taux mensuel du mois}}{\text{Horaire théorique du mois}}$$



Paul HICHINEL a un « taux mensuel du mois » de 1800 €
En juillet 2010 son horaire théorique du mois était de 153,48 h
Son taux horaire de juillet 2010 est $1800 / 153,48 = 11,73$ €

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Le secret des 3 taux horaires (suite)

2) Le taux horaire lissé

- ★ Avec un taux horaire variable, les H+ individuelles ne seraient pas payées de la même façon selon le mois où on les fait. La Direction utilise donc un taux horaire lissé.
- ★ Il n'est pas calculé selon l'horaire du mois, mais selon l'horaire moyen.

$$\text{Taux horaire lissé} = \frac{\text{Taux mensuel du mois}}{\text{Horaire mensuel moyen}}$$

- ★ Horaire mensuel moyen :

- › En doublage et journée, 35 h x 52 semaines / 12 mois = 151,67 h.
- › En équipe de nuit l'horaire moyen est de 150,29 heures par mois.
- › Un SD de 24 heures à un horaire moyen de $24 \times 52 / 12 = 104$ heures

- ★ **PSA utilise ce taux lissé pour payer les H+ individuelles.**



Paul HICHINEL est de doublage. Son horaire théorique moyen est de 151,67 heures.

Son taux mensuel du mois est de 1800 €.

Son taux horaire lissé est de $1800 / 151,67 = 11,87$ €

3) Le taux moyen

- ★ Il intègre la moyenne des primes de postes ou d'horaire, pour les salariés qui en touchent.
- ★ Il figure en haut et à gauche de votre fiche de paie.
- ★ **PSA l'utilise pour payer les majorations de H+**

Taux de base 35 heures
Prime ancienneté conventionnelle
Prime d'évolution garantie
ACCAC
TOTAL MENSUEL
Coefficient lié à l'horaire
TAUX MENSUEL DU MOIS
Taux moyen



Paul HICHINEL travaille en chaîne de montage.

Il perçoit la prime montage véhicule de 0,1732 € de l'heure.

Son taux moyen est $11,87$ (taux horaire lissé) + $0,1732 = 12,0432$ €

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Le calcul du salaire brut soumis à cotisations (suite)

4

◆ Le salaire mensuel

- ★ La première ligne des éléments cotisables, appelée « salaire mensuel » est en fait le paiement des heures « normales », de l'horaire théorique.

**Salaire mensuel =
Heures payées dans l'horaire théorique x taux horaire du mois**

ELEMENTS COTISABLES	JUIN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel de Paul			150,48	11,73	1765,13

- ▶ Paul HICHINEL a 150,48 heures payées dans son horaire théorique de juillet (voir page 15).
- ▶ Son taux horaire du mois est de 11,73 € (voir page 16).
- ▶ Le montant du salaire mensuel est : $150,48 \times 11,73 = 1765,13 \text{ €}$

◆ Le paiement des H+ individuelles

- ★ Si je n'ai pas demandé qu'elles soient mises dans mon compteur individuel H+/H-, mes H+ individuelles doivent être payées.
- ★ Elles apparaissent sur une ligne « Heures à 100 % ».
- ★ Elles sont payées au « taux horaire lissé »

ELEMENTS COTISABLES	JUIN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel de Paul			150,48	11,73	1765,13
Heures à 100 %			6,02	11,87	71,46

- ▶ Paul HICHINEL a travaillé un samedi en H+ individuelles (6,02 heures figurant sur son bulletin annexe),
- ▶ Son taux horaire lissé est à 11,87 € de l'heure (page 17).
- ▶ Le montant est de $6,02 \times 11,87 = 71,46 \text{ €}$



LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Le calcul du salaire brut soumis à cotisations (suite)

4

◆ Les primes d'horaire et de poste

- ★ Voir la liste en annexe page 38.
- ★ Elles sont garanties depuis les grèves de 1968 et les accords de mensualisation : Elles sont donc payées lors des **jours fériés** et des **congés** (sauf congés-compteurs), afin qu'il n'y ait pas de perte de rémunération.
- ★ Lors des **arrêts pour maladie ou accident**, elles sont aussi payées, mais à part, voir pages 30 à 34.
- ★ Lorsqu'il y a des **H+ collectives**, les heures elles-mêmes vont dans les compteurs. Mais les primes correspondantes doivent être payées.
- ★ Elles ne sont pas payées lors des 35 premières H- de l'année et des séances annulées à récupérer.

Paul HICHINEL travaille en ligne de montage véhicule. Il a donc droit à la prime (0,1732 € / heure). Pour savoir pour combien d'heures, il faut regarder son document annexe.



ACTIVITÉ DU MOIS	Semaines du mois					TOTAL du mois
	26-2	27-0	28-0	29-0	30-1	
Horaire théorique	13,48	35,00	35,00	35,00	35,00	153,48
Horaire affiché	13,48	41,02	35,00	35,00	35,00	159,50
H payées dans horaire théorique	10,48	35,00	35,00	35,00	35,00	150,48
Jour férié			7,17			
Congé			14,34			
Bon de sortie	3,00					
H+ individuelles				6,02		

La prime est due pour les 150,48 heures payées dans l'horaire théorique (y compris le férié et les congés), pour les 6,02 H+ collectives et les 6,02 H+ individuelles soit 162,52 heures.

ELEMENTS COTISABLES	JUIN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel de Paul			150,48	11,73	1765,13
Heures à 100 %			6,02	11,87	71,46
Prime ligne montage vh			162,52	0,1732	28,15

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Le calcul du salaire brut soumis à cotisations (fin)

4

◆ Le paiement des majorations de H+ individuelles et collectives

- ★ Les H+ individuelles ou collectives ouvrent droit à une majoration de :
 - ▷ 25 % pour les H+ effectuées un jour de la semaine.
 - ▷ 45 % pour les heures effectuées le samedi (50% si vous demandez sa mise en compte pour la reprendre en congé ultérieurement).
- ★ Cela figure sur le bulletin de salaire sur les lignes « Majoration des heures à 25 % » et « Majoration 45 % samedi / 6^{ème} séance ».
- ★ Elles sont payées au taux moyen (taux horaire lissé + moyenne primes).

Paul HICHINEL a effectué en juillet 2010 :

⇒ Un samedi en H+ collectives.

✓ Les heures (6,02) ne sont pas payées mais créditées au compteur collectif H+/H-.

✓ Paul a demandé à conserver sa majoration en congé. Son compte « RCR samedi » a donc été crédité de 3,01 heures (50 %), qu'il pourra reprendre en congé ultérieurement.

⇒ Un samedi en H+ individuelles, dont il n'a pas demandé la mise en compte.

✓ Les heures ont donc été payées. (ligne « heures à 100 % »)

✓ Paiement de la majoration de 45 % : Le taux moyen de Paul est de 12,04 € (page 17). Les 5,42 figurant dans la colonne « taux » correspondent à 45 % de 12,04 €.



ELEMENTS COTISABLES	JUN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel de Paul			150,48	11,73	1765,13
Heures à 100 %			6,02	11,87	71,46
Prime ligne montage vh			162,52	0,1732	28,15
Majoration 45% samedi			6,02	5,42	32,63

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

- ★ A noter à propos du paiement de la majoration de 25 %
 - ▷ C'est la majoration légale d'heures supplémentaire fixée par le Code du travail. Elle ne s'applique que sur les heures qui portent le cycle de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires.
 - ▷ L'équipe de nuit a un cycle de 34 H 40' en moyenne sur 4 semaines. Les 80 premières minutes de H+ dans le cycle de 4 semaines, ont seulement pour effet de porter l'horaire moyen à 35 heures. Elles n'ouvrent pas droit à la majoration.
 - ▷ Même raisonnement pour les H+ des salariés de VSD, SD, SDL ou à temps partiel.
- ★ Si je pose un jour de congé sur un samedi en H+ collectives, je ne perçois pas la majoration de 45 % mais celle de 25 %.

◆ Le total cotisable

- ★ C'est le total versés au titre des salaires, primes et majorations.
- ★ C'est la base sur laquelle seront retenues les cotisations sociales.

ELEMENTS COTISABLES	JUN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel de Paul			150,48	11,73	1765,13
Heures à 100 %			6,02	11,87	71,46
Prime ligne montage vh			162,52	0,1732	28,15
Majoration 45% samedi			6,02	5,42	32,63
TOTAL COTISABLE					1897,37



LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Les cotisations et contributions sociales

5

◆ Les cotisations sociales

- ★ Les cotisations sont partagées entre le salarié et son employeur.
- ★ Elles permettent de bénéficier de la protection sociale en cas de maladie, d'invalidité, de décès, de chômage et pour la retraite.

◆ Les contributions sociales (CSG, CRDS)

- ★ Elles sont payées par le salarié, seul.
- ★ Une partie n'est pas déductible du revenu imposable. Cela signifie que l'on paie des impôts sur des sommes que l'on n'a pas touchées !

Cotisations sur les salaires en dessous du plafond de la sécu (T1 = 2885 €) et contributions	Jusqu'au Coef 225	A partir du Coef 240
Maladie	0,850 %	La cotisation de retraite complémentaire est plus élevée
Vieillesse (retraite Sécu)	6,650 %	
Chômage	2,400 %	
Retraite complémentaire	3,000 %	
AGFF (retraite complémentaire de 60 à 65 ans)	0,800 %	
URRPIMMEC (incapacité / invalidité / décès)	0,417 %	
TOTAL Cotisations	14,117 %	
CSG et CRDS non déductible	2,90 %	Sur ≈ 98,5 % du total cotisable
CSG déductible	5,10 %	
TOTAL Cotisations + Contributions	≈ 22 %	≈ 23 %

Calcul simplifié pour Paul HICHINEL

Son total cotisable de 1897,37 € est soumis à 22 % de cotisations et contributions soit 417,42 €



COTISATIONS et CONTRIBUTIONS SOCIALES	Base	Salarié	Montant	
Maladie, Retraite, Chômage, Prévoyance CSG et CRDS	TOTAL	1897,37	22 %	417,42

Le salaire après déduction est de $1\ 897,37 - 417,42 = 1\ 479,95$ €

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Les éléments de paie non cotisables

6

◆ L'indemnité de condition d'horaire (ICH)

- ★ L'ICH rembourse partiellement les frais de casse-croûte des salariés en équipe (doublage, nuit, week-end ...).
 - ★ L'ICH n'est versée que les jours effectivement travaillés et à la condition d'avoir travaillé au moins 4 heures. Il y a donc une perte de rémunération en cas de jours fériés, congés, arrêt-maladie ou accident.
 - ★ Il existe 3 ICH :
 - ▷ ICH doublage : 5,4295 € par jour (valeur au 1/2/2010).
 - ▷ ICH permanent : 5,4295 € par jour (depuis le 1/6/2010).
 - ▷ ICH nuit : 6,7048 € par nuit (valeur au 1/2/2010).
- A noter : l'ICH Nuit comporte une partie cotisable (1,0048 €) qui est donc payée dans les « éléments de paie cotisables ». Le reste (5,70 €) est payé dans les « éléments de paie non cotisables ».

Paul HICHINEL travaille de doublage. Il a droit à l'ICH doublage. En juillet 2010, il a réellement travaillé 21 jours (voir calendrier page 14 en comptant les 2 samedis travaillés mais en enlevant le férié et les 2 congés). Le vendredi 2 juillet, il a pris un bon de sortie de 3 heures et a donc travaillé moins de 4 heures. Il ne touche donc que 20 ICH.



Eléments NON cotisables	JUN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Indemnité ICH Doublage			20	5,4295	108,59

L'ICH « permanent » : un succès des salariés avec la CGT

Jusqu'à présent, les salariés qui travaillaient « toujours du matin » ou « toujours de l'après-midi » avait un remboursement de frais de casse-croûte (panier), très inférieur aux doubleurs.

Une action devant les prud'hommes, une négociation menée par la CGT et nous avons obtenu l'égalité de traitement en juin 2010.

Un succès rendu possible par le poids donné par les milliers de salariés qui ont voté CGT aux dernières élections prud'homales.

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Les éléments de paie non cotisables (suite)

6

◆ L'indemnité de transport

- ★ Elle rembourse partiellement les frais de transport des salariés qui n'utilisent pas les bus de l'usine.
- ★ Elle dépend de la distance entre l'établissement de travail (Sochaux ou Belchamp) et la mairie de la commune de domicile du salarié.
- ★ Elle n'est versée que les jours effectivement travaillés.
- ★ Elle est loin de couvrir la réalité des frais de carburant.

Valeurs au 1/02/2010	Non imposable	Imposable	Total
moins de 2 km	Pas d'indemnité de transport		
de 2 à moins de 5 km	0,1846 €	0,3031 €	0,4877 €
de 5 à moins de 10 km	0,1846 €	0,5683 €	0,7529 €
de 10 à moins de 15 km	0,1846 €	0,7909 €	0,9755 €
de 15 à moins de 20 km	0,1846 €	1,0347 €	1,2193 €
de 20 à moins de 25 km	0,1846 €	1,2785 €	1,4631 €
de 25 à 100 km	0,1846 €	1,5330 €	1,7176 €
Plus de 100 km	Pas d'indemnité de transport		

Paul HICHINEL habite à 12 km de l'usine et ne prend pas le bus. Il a droit à l'indemnité de transport de 0,1846 + 0,7909. En juillet 2010, il a réellement travaillé 21 jours (voir calendrier page 14 en comptant les 2 samedis travaillés mais en enlevant le férié et les 2 congés). Il touche donc 21 indemnités.



Éléments NON cotisables	JUIN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Indemnité ICH Doublage			20	5,4295	108,59
Indem transport non impo			21	0,1846	3,88
Indem transport impo			21	0,7909	16,61

Attention !

Si vous ne prenez plus le bus, il faut penser à vous désinscrire pour retrouver vos droits à l'indemnité de transport !

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Les éléments de paie non cotisables (fin)

6

◆ L'indemnité de transport exceptionnel

- ★ Elle est versée aux ouvriers et ETAM, **habituellement transportés**, qui réalisent des H+ le matin ou le soir ou qui viennent un jour de H- où il n'y a pas de transport.



- ★ Versée à **tous les ouvriers et ETAM** pour une séance non travaillée collectivement (travail pendant un pont ou des congés décalés) et pour une séance supplémentaire (H+), si le transport n'est pas assuré.

Valeurs au 1/02/2010	Non imposable	Imposable	Total
moins de 2 km	Pas d'indemnité de transport		
de 2 à moins de 5 km	0,1846 €	2,8900 €	3,0746 €
de 5 à moins de 10 km	0,1846 €	3,4202 €	3,6048 €
de 10 à moins de 15 km	0,1846 €	3,9489 €	4,1335 €
de 15 à moins de 20 km	0,1846 €	4,4805 €	4,6651 €
de 20 à moins de 25 km	0,1846 €	5,0106 €	5,1952 €
de 25 à 100 km	0,1846 €	5,5406 €	5,7252 €
Plus de 100 km	Pas d'indemnité de transport		

◆ Le total non cotisable

- ★ C'est la somme des indemnités de transport et d'ICH non cotisables.

Éléments NON cotisables	JUIN 2010		JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Indemnité ICH Doublage			20	5,4295	108,59
Indem transport non impo			21	0,1846	3,88
Indem transport imposable			21	0,7909	16,61
TOTAL NON COTISABLE					129,08

LE DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

Le TOTAL NET de la PAIE

7

TOTAL COTISABLE	1 897,37 € (page 20)	
- TOTAL Cotisations et contributions	- 417,42 € (page 22)	
+ TOTAL NON COTISABLE	+ 129,08 € (page 25)	
= TOTAL NET DE LA PAIE	= 1 609,03 €	

Les OPÉRATIONS DIVERSES

8

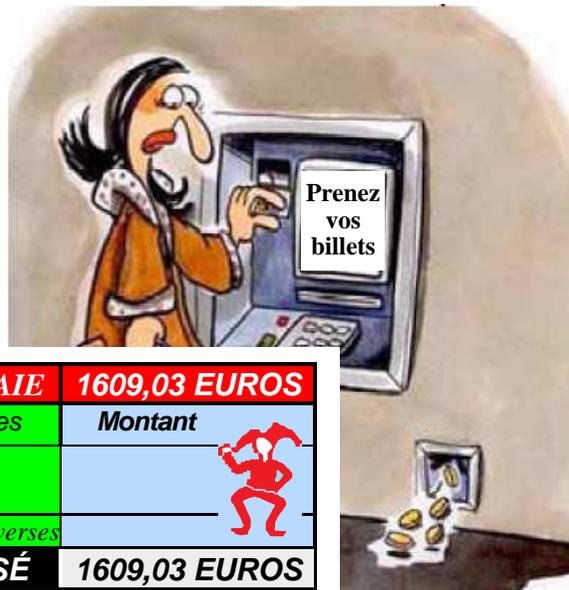
- ★ Dans cette partie de paie figurent les acomptes, les saisies sur salaire, les cotisations à la Mutuelle de Sochaux et le versement d'indemnités journalières de la sécu (voir pages 30 à 34).

Le MONTANT VERSÉ

9

- ★ **Montant versé = Total net de la paie ± opérations diverses**
- ★ Le virement en banque est effectif l'avant-dernier jour habituellement travaillé du mois.

Paul HICHINEL
n'a pas d'opérations
diverses.
Le montant versé
est égal au total
net de sa paie.



TOTAL NET de PAIE	1609,03 EUROS
Opérations diverses	Montant
Mutuelle, IJ Sécu	
Saisie, Acompte	
Total opérations diverses	
MONTANT VERSÉ	1609,03 EUROS

PEUGEOT Etablissement n° SIRET Convention	Et voilà la paie !				BULLETIN DE PAIE Document à conserver Durée de durée JUILLET 2010
Taux de base : 1626,53 Prime d'ancienneté 130,10 Prime d'évolution garantie 43,37 TOTAL MENSUEL 1800,00 Coefficient lié à l'horaire 1,00 TAUX MENSUEL 1800,00 Taux moyen 12,04 Ancienneté 28 ans OPUEP Montage 200 pt	N° sécu Affectation Code personnel  HICHINEL Paul Adresse à 12 km				
ELEMENTS COTISABLES	Régul	Juin	JUILLET		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Salaire mensuel			150,48	11,73	1765,13
Heures à 100 %			6,02	11,87	71,46
Prime ligne Montage Véhicule			162,52	0,1732	28,15
IMajoration 45% samedi			6,02	5,42	32,63
TOTAL COTISABLE					1897,37
COTISATIONS CONTRIBUTIONS	Employeur	Base	Salarié	Montant	
Calcul simplifié		1897,37	22 %	- 417,42	
TOTAL					
ELEMENTS NON COTISABLES	Régul	Juin	JUILLET		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Indemnité ICH Doublage			20	5,4295	108,59
Indemnité transport non imposable			21	0,1846	3,88
Indemnité transport imposable			21	0,7909	16,61
TOTAL NON COTISABLE					129,08
TOTAL NET DE LA PAIE					1609,03
Récapitulatif			Opérations diverses	Montant	
Brut et net cotisable du mois					
Brut imposable cumulé					
Brut cotisable Sécurité Sociale					
NET IMPOSABLE CUMULE			Total opérations diverses		
Coordonnées bancaires			Montant versé 1609,03 Euros		

LE PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS

◆ Acquisition

- ★ Les congés payés de l'année sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Exemple : pour 2011, le nombre de jours de congés auquel j'ai droit dépend de mon travail du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011.

- ★ Pour plus de détails sur l'acquisition et la consommation des congés, les jours ouvrables et ouvrés, voir le **Guide CGT de vos droits 2011**.

◆ Le paiement des congés annuels

★ Règle n°1 : garantie de rémunération maintenue

- ▶ Le Code du travail prévoit que lorsque je prend mes congés payés, je ne dois pas avoir de perte de salaire.
- ▶ Sur notre bulletin de paie PSA :
 - ✓ Les heures des jours de congés sont payées dans l'horaire théorique.
 - ✓ Les primes de poste et d'horaire sont payées avec les primes des heures de travail.

La Direction PSA interprète cette garantie. Elle considère que les indemnités de repas (ICH) et de transport ne sont pas un salaire mais des remboursements de frais. Elle ne les paie donc pas. Pour un doubleur, la paie des congés est amputée de 100 €.

★ Règle n°2 : le respect de la base dixième

- ▶ Le Code du travail prévoit que la rémunération versée à l'occasion des 30 jours ouvrables de congés ne doit pas être inférieure au dixième du salaire gagné pendant la période d'acquisition des droits à congés.

Pourquoi cette règle ? Dans les entreprises qui font beaucoup d'heures sups, les salariés se retrouvaient avec une petite paie le mois des congés, où le patron les payaient seulement sur la base de 35 heures. La base dixième permet d'éviter cet écart.

- ▶ Lorsque je prends un jour ouvrable de congé, on vérifie si le montant de ma « rémunération maintenue » n'est pas inférieur à 1/30^{ème} de ma « base dixième ».

Si la « rémunération maintenue » est inférieure, la différence est payée sur une ligne « Régularisation base dixième »

LE PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS (fin)

Si, en plus des évènements que nous avons déjà vu, Paul HICHINEL a posé 2 jours de congés annuels les 15 et 16 juillet, cela apparaît dans l'activité sur le document annexe.



ACTIVITÉ DU MOIS	Semaines du mois					TOTAL mois	Juillet 2010	
	26.2	27.0	28.0	29.0	30.1		D 11	
Horaire théorique	13,48	35,00	35,00	35,00	35,00	153,48	L 12	s28
Horaire affiché	13,48	41,02	35,00	35,00	35,00	159,50	m 13	
H payées horaire théorique	10,48	35,00	35,00	35,00	35,00	150,48	M 14	
Jour férié			7,17				J 15	6
Congés ancienneté			14,34				V 16	
Congé payé annuel ⑥			13,48				S 17	
Bon de sortie	3,00						D 18	
H+ individuelles				6,02				

- 1) *Ca ne change pas le nombre d'heures payées dans l'horaire théorique = les heures et primes seront payées.*
- 2) *Les 2 jours sont débités dans le suivi des droits (en équivalent jours ouvrables).*
- 3) *Le nombre de jours de travail baisse.*

Suivi des droits (congés)	An	Valeur
Congés ancienneté	2010	-2
Congés légaux	2010	-2,5
Nombre de jours de travail du mois		19

Sur son bulletin de paie

- 1) *La mention de la rémunération maintenue figure en haut à gauche (sous le taux moyen).*
- 2) *Il n'y a pas de changement dans le paiement des éléments cotisables si Paul HICHINEL n'a pas droit à une régularisation base dixième.*
- 3) *Les éléments non cotisables sont revus avec le nombre de jours effectivement travaillés :*

Eléments NON cotisables	JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	
Indemnité ICH Doublage	18	5,4295	97,73
Indem transport non impos	19	0,1846	3,51
Indem transport imposable	19	0,7909	15,03
TOTAL NON COTISABLE			116,27

4) *Paul a 12,81 € de moins en ICH et transport.. Le montant de sa paie n'est plus de 1609,03 € mais de 1596,22 €.*

Le PAIEMENT en MALADIE ou ACCIDENT (1)

Suite aux grèves de 1968 et aux accords de mensualisation signés par la CGT nous avons une garantie-employeur de salaire qui vient s'ajouter aux indemnités journalières (I.J) de la Sécu en cas de maladie, accident de travail ou de trajet.

◆ Condition de la garantie-employeur

La garantie ne s'applique qu'aux arrêts couverts par la Sécu.

Veillez à bien envoyer l'arrêt qui vous a été prescrit dans le délai de 48 heures. **Un salarié de nuit** qui tombe malade le soir avant de venir au travail doit appeler le médecin de garde, car un arrêt de travail délivré le lendemain "ne couvrirait pas" la 1^{ère} nuit non travaillée.

◆ Montant de la garantie-employeur

Ancienneté		
Moins de 6 mois	5,10 € du 1 ^{ère} au 30 ^{ème} jour d'arrêt.	En accident de travail (AT)
De 6 mois à 1 an	10,20 € du 3 ^{ème} au 75 ^{ème} jour d'arrêt	Accident de travail et maladie
	Garantie complète	Garantie partielle 75 %
De 1 à 5 ans	61 jours (2 mois)	61 jours (2 mois)
De 5 à 10 ans	92 jours (3 mois)	92 jours (3 mois)
De 10 à 15 ans	122 jours (4 mois)	122 jours (4 mois)
De 15 à 20 ans	153 jours (5 mois)	153 jours (5 mois)
20 ans et +	183 jours (6 mois)	183 jours (6 mois)

★ C'est une garantie par an mais, en cas d'arrêt prolongé à cheval sur 2 années, il faut une reprise du travail pour « remettre le compteur à zéro » et ré-ouvrir des droits à garantie complète..

★ **La CGT revendique une amélioration de cette garantie, en priorité pour les nouveaux embauchés et les salariés ayant peu d'ancienneté.**

◆ Une valse à 3 temps

En cas d'arrêt de travail, le paiement se fait en 3 temps :

- 1) le mois de l'arrêt : la garantie-employeur.
- 2) le mois de versement des IJ de la Sécu et l'ajustement de la garantie.
- 3) Si l'on est arrêté pour AT ou maladie professionnelle, et que l'on se trouve en garantie partielle, cela donne lieu à un « redressement d'IJ ».

Le PAIEMENT en MALADIE ou ACCIDENT (2)

◆ Le mois de l'arrêt

★ **Sur le document annexe**, (ci-dessous)

L'arrêt de travail apparaît sur la ligne « maladie garantie ».

Ⓣ Paul HICHINEL est tombé malade la semaine 30, du lundi 26 au samedi 30 juillet. Pour faciliter la compréhension, nous le faisons apparaître dès la paie de juillet, alors qu'en réalité cela se ferait sous forme d'une régularisation sur la paie d'août.

ACTIVITÉ DU	Semaines du mois:					TOTAL mois	Juillet 2010								
	26.2	27.0	28.0	29.0	30.1		V 23	S 24	D 25	L 26	m 27	M 28	J 29	V 30	S 31
Horaire théorique	13,48	35,00	35,00	35,00	35,00	153,48									
Horaire affiché	13,48	41,02	35,00	35,00	35,00	159,50									
H payées horaire théorique	10,48	35,00	35,00	35,00	35,00	150,48									
Jour férié			7,17												
Congés ancienneté			14,34												
Congé payé annuel			13,48												
Maladie garantie Ⓣ					35,00										
Bon de sortie	3,00														
H+ individuelles				6,02											

Le nombre de jours de travail apparaissant en bas du document annexe tient compte de cet arrêt.

Suivi des droits (compteurs)	+	-	=	Suivi des droits (congés)	An	Valeur
Compte collectif H+ / H-	6,02			Congés ancienneté	2010	-2
Compte individuel H+				Congés légaux	2010	-2,5
Repos compensateur RCR	3,01			Jours de travail		14

★ **Sur le bulletin de paie** (page suivante)

- Les heures de maladie sont retirées des heures payées dans l'horaire théorique et payées sur une ligne « absence médicale garantie ».
 - ✓ Si le salarié est en période de « garantie complète » les heures de maladie sont payées au taux horaire du mois.
 - ✓ Si le salarié est en « garantie partielle », les heures de maladie sont payées à 75% du taux horaire du mois.

Le PAIEMENT en MALADIE ou ACCIDENT (3)

- Les primes correspondant aux heures non travaillées en raison de l'arrêt-maladie sont payées de façon non détaillée sur une ligne « Prime sur absence médicale garantie ».
 - Si le salarié est en période de « garantie complète », c'est le montant habituel de prime multiplié par le nombre d'heures.
 - En garantie partielle c'est 75 %.

Paul HICHINEL vous présente 2 exemplaires des « éléments cotisables » de sa paie, sans et avec maladie en garantie complète, pour comparer :

ELEMENTS COTISABLES	Régul Juin		JUILLET		Montant
	Quantité	Taux	Quantité	Taux	
Sans maladie					
Salaire mensuel			150,48	11,73	1765,13
Prime ligne Montage Véhicule			162,52	0,1732	28,15
Heures à 100 % (H+ indiv du 24/07)			6,02	11,87	71,46
Majoration 45% samedi (H+ indiv)			6,02	5,42	32,63
TOTAL COTISABLE					1897,37
Avec maladie					
Salaire mensuel			115,48	11,73	1354,58
Absence médicale garantie			35,00	11,73	410,55
Prime ligne Montage Véhicule			127,52	0,1732	22,09
Primes sur absence médicale			(35,00)	(0,1732)	6,06
Heures à 100 % (H+ indiv du 24/07)			6,02	11,87	71,46
Majoration 45% samedi (H+ indiv)			6,02	5,42	32,63
TOTAL COTISABLE					1897,37

- Les éléments non cotisables (ICH + transport) sont recalculés en fonction des jours réellement travaillés.

Eléments NON cotisables	JUILLET 2010		Montant
	Quantité	Taux	
Indemnité ICH Doublage	13	5,4295	70,58
Indem transport non impos	14	0,1846	2,58
Indem transport imposable	14	0,7909	11,07
TOTAL NON COTISABLE			84,23

Paul a 32,04 € de moins en ICH et transport.
Le montant de sa paie n'est plus de 1 596,22 € mais de 1 564,18 €.

Le PAIEMENT en MALADIE ou ACCIDENT (4)

♦ La régularisation des IJ

- Le mois de l'arrêt, Peugeot m'a versé la garantie-employeur. On peut dire que la Direction a fait une « avance de salaire » puisqu'elle a payé sans attendre les IJ de la Sécu.
- Quand la Sécu paie les indemnités journalières (IJ) :
 - C'est Peugeot qui les reçoit (ça s'appelle la subrogation).
 - Peugeot les reverse sur ma paie.
Comme les IJ ne sont pas soumises à cotisations sociales et ne rentrent pas dans le salaire imposable (on les déclare à part), elles apparaissent en bas de la paie dans la partie « opérations diverses ».
- Si on en restait là, le salarié toucherait sa paie + les IJ : il toucherait donc plus en maladie qu'au travail.
Peugeot retire donc du brut de la paie (avant déduction des cotisations sociales) une somme qui, en net (après déduction des cotisations), sera égale aux IJ versées dans les opérations « diverses ».

On nous enlève donc dans le brut cotisable :

- Une somme égale aux IJ.
- Une somme correspondant à l'écart de cotisations. C'est l'ajustement de la garantie-maladie (AGM). Exemple jusqu'au coef 225 :

$$\text{AGM} = \text{les IJ} \times 0,2785$$

- Cette régularisation d'IJ n'a pas d'impact sur le montant versé :

	Sans régul d' IJ	Avec régul d' IJ
Salaire et primes	1 897,37	1 897,37
- équivalent IJ		- 220,00
- AGM (IJ x 0,2785)		- 61,27
= Total cotisable	1 897,37	= 1 616,10
- cotisations (≈ 22 %)	- 417,42	- 356,15
+ non cotisable	+ 84,23	+ 84,23
= Net de la paie	= 1 564,18	= 1 344,18
+ IJ opérations diverses		+ 220,00
= Montant versé	= 1 564,18	= 1 564,18

Le PAIEMENT en MALADIE ou ACCIDENT (fin)

◆ En cas d'arrêt prolongé

★ Le droit aux IJ de la Sécu

En maladie, le droit à indemnisation est limité à 360 IJ sur 3 ans. Après 6 mois d'arrêt continu, il est donc recommandé de faire une demande de reconnaissance d'affection de longue durée, auprès du médecin conseil de la Sécu afin que les droits soient prolongés.

★ La garantie partielle

Suivant son ancienneté, on tombe plus ou moins rapidement en garantie partielle.

Les heures et primes ne sont alors payées qu'à 75 %, et la paie est gravement amputée. Vous pouvez vous adresser à l'assistante sociale du CE chargée de votre secteur au ☎ 03 81 32 50 00.

★ Le redressement d'IJ

Lorsque vous êtes en garantie partielle, Peugeot vous applique une garantie-employeur de 75 %.

Mais si vous êtes en arrêt pour accident de travail (AT) ou maladie professionnelle (MP), la Sécu verse, à partir du 29^{ème} jour, des indemnités journalières de 80%. Peugeot, qui reçoit ces IJ avec la subrogation, vous doit donc la différence.

Le redressement d'IJ consiste à retirer de la paie la garantie employeur de 75% pour y substituer les IJ de 80 %.

Attention : cette manœuvre de paie n'est pas automatique. Il faut donc veiller à ce qu'elle ne soit pas « oubliée ».

La CGT demande que la garantie partielle soit portée à 85 % afin d'éviter les pertes de rémunération trop importantes, et les problèmes de redressement d'IJ.

★ La prévoyance URRPIMMEC

Si vous avez épuisé vos droits à la garantie employeur, vous basculez dans le système de prévoyance URRPIMMEC à 75 % (maladie) ou 85 % (AT ou MP). Mais le transfert de votre dossier prend parfois plusieurs semaines. Pour savoir où cela en est, vous pouvez vous adresser à votre agent de relation et à l'URRIMMEC : ☎ 03 87 52 35 50

ACCAC

◆ L'ACCAC : Un acquis de la lutte des salariés

★ En 1969, les pistoleurs de Peinture engagent une grève avec la CGT. Ils revendiquent le maintien de leur rémunération lorsqu'ils doivent être reclassés et que la Direction leur retire les primes d'insalubrité après 20 ans passés en cabine à inhaler des produits toxiques.

★ De cette lutte est née l'Assurance Contre les Aléas de Carrière, étendue à tous par les accords de 1983, 1992 et 2003 signés par la CGT.

◆ Principe et conditions de déclenchement

★ L'ACCAC compense de façon dégressive une perte de rémunération due à un changement de poste ou d'horaire intervenant du fait de la Direction ou pour raison médicale. Si le changement se fait à la demande du salarié, pour raison personnelle, il n'y a pas d'ACCAC.

★ La compensation se déclenche si le salarié a une ancienneté d'au moins 4 mois dans le poste ou l'horaire qui ouvrirait droit à la prime ou la majoration et que la perte est d'au moins 1,5% .

Attention ! Dans ce calcul, la Direction prend en compte les primes et majoration de poste ou d'horaire, mais **pas les indemnités ICH**, ce qui aggrave la perte en cas de changement d'horaire !

Calculons le montant de l'ACCAC

Exemple : Paul HICHINEL travaillait de nuit et il doit repasser en doublage au bout de 17 mois, car l'équipe de nuit est supprimée.



1) On calcule la rémunération avant le changement (de nuit)

Taux mensuel du mois : $1\,800 \text{ €} \times 0,9909 = \dots\dots\dots 1\,783,62 \text{ €}$

Majoration de nuit : $1\,783,62 \times 0,18 (18 \%) = \dots\dots\dots 321,05 \text{ €}$

Prime de nuit : $150,29 \text{ heures} \times 0,4627 \text{ €} = \dots\dots\dots 69,54 \text{ €}$

Prime ligne montage véhicule : $150,29 \text{ heures} \times 0,1732 = \dots\dots\dots 26,03 \text{ €}$

TOTAL cotisable pris en compte : $\dots\dots\dots 2\,200,24 \text{ €}$

2) On calcule la rémunération après le changement (en doublage)

Taux mensuel du mois : $1\,800 \text{ €} \times 1 = \dots\dots\dots 1\,800,00 \text{ €}$

Prime ligne montage véhicule : $151,67 \text{ heures} \times 0,1732 \dots\dots 26,27 \text{ €}$

Nouveau TOTAL cotisable : $\dots\dots\dots 1\,826,27 \text{ €}$

ACCAC (suite)

3) On calcule la perte

$2\,200,24\text{ €} - 1\,826,27\text{ €} = \dots\dots\dots 373,97\text{ €}$



4) On calcule le pourcentage de perte

Paul HICHINEL perd 373,97 € sur 2 200,24 soit 17 %

5) On détermine la durée d'ACCAC en fonction du pourcentage de perte et de l'ancienneté dans le poste ou l'horaire.

Ancienneté	Pourcentage de perte		
	de 1,5 à 5 %	de 5 à 15 %	de 15 à 25 %
4 à 10 mois	3 mois d'ACCAC	3 mois d'ACCAC	3 mois d'ACCAC
11 mois	4 mois d'ACCAC	5 mois d'ACCAC	7 mois d'ACCAC
12 mois	5 mois d'ACCAC	8 mois d'ACCAC	11 mois d'ACCAC
13 mois	6 mois d'ACCAC	10 mois d'ACCAC	15 mois d'ACCAC
14 mois	7 mois d'ACCAC	12 mois d'ACCAC	19 mois d'ACCAC
15 mois	8 mois d'ACCAC	14 mois d'ACCAC	22 mois d'ACCAC
16 mois	9 mois d'ACCAC	17 mois d'ACCAC	26 mois d'ACCAC
17 mois	10 mois d'ACCAC	19 mois d'ACCAC	30 mois d'ACCAC
18 mois et +	10 mois d'ACCAC	20 mois d'ACCAC	33 mois d'ACCAC

Avec 17 mois de nuit et un pourcentage de perte de 17 % Paul HICHINEL a droit à 30 mois d'ACCAC.

6) On vérifie les critères de durée majorée

Si la durée d'ACCAC est supérieure à 3 mois, elle peut être majorée :

- ▶ Si le changement intervient après 52 ans **ou** qu'il est dû à un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle, la durée d'ACCAC est doublée.
- ▶ Si le changement intervient après 52 ans **et** qu'il est dû à un accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle, l'ACCAC devient une indemnisation mensuelle égale à 80 % de la perte sans dégressivité.
- ▶ Si le changement se fait, avec 18 mois et + d'ancienneté, dans le cadre d'une reconversion avec au moins 5 mois de formation, la rémunération est maintenue pendant la formation puis la durée d'ACCAC est doublée.

ACCAC (fin)

7) On calcule le « nombre de pertes successives »

- ▶ Si le calcul se fait pour une « ancienneté » de 4 à 17 mois, le nombre de pertes successives est égal au nombre de mois de la durée ACCAC augmenté de 1.
- ▶ Si le calcul se fait pour une « ancienneté » de 18 mois ou plus, le nombre de pertes est égal à la durée ACCAC car, le mois qui suit le changement, l'ACCAC est à 100 %.

Paul a une ancienneté de nuit de 17 mois et une durée ACCAC de 30 mois. Il aura donc 31 pertes successives.

8) On détermine la perte mensuelle

La perte mensuelle est égale à la perte totale divisée par le nombre de pertes successives.

Paul a une perte de 373,97 € répartie sur 31 pertes successives.

Il va donc perdre $373,97 / 31 = 12,06\text{ € par mois}$

- ▶ Le 1^{er} mois ACCAC s'élèvera à $373,97 - 12,06 = \dots\dots\dots 361,91\text{ €}$
- ▶ Le 2^{ème} mois $361,91 - 12,06 = \dots\dots\dots 349,85\text{ €}$
- ▶ Le 3^{ème} mois $349,85 - 12,06 = \dots\dots\dots 337,79\text{ €}$
- ▶ Et ainsi de suite jusqu'à ce qu'il ne touche plus rien.

L'ACCAC figure en haut à gauche du bulletin de paie. Elle entre dans le total mensuel.

Taux de base :	1626,53
Prime d'ancienneté	130,10
Prime d'évolution garantie	43,37
ACCAC	361,91
TOTAL MENSUEL	2161,91

A noter Paul ne perçoit plus l'ICH Nuit (6,7048 € par nuit) mais l'ICH doublage (5,4295 €) soit une perte supplémentaire d'environ 25 €.

La nuit à saute-mouton ?

Des salariés de nuit ont eu un déclenchement ACCAC lors de leur retour en doublage en février 2009. Puis, ils ont repris un horaire de nuit en octobre 2009. Leur ACCAC a donc été interrompue.

Si l'équipe de nuit est à nouveau supprimée, leur compensation ACCAC reprendra au niveau où elle a été interrompue, à moins que la nouvelle période de nuit n'ouvre des droits supérieurs.

Vos délégués CGT seront vigilants pour que le compte soit bon !

ANNEXE : Les PRIMES de POSTE et d'HORAIRE

Les montants sont fixés lors des négociations salariales annuelles.

- ◆ **Les primes de contrainte d'horaire** (valeurs au 1/02/2010).
 - ★ **Horaire de journée** : pas de prime d'horaire.
 - ★ **Doublage** : plus de prime d'horaire. Les doubleurs n'ont droit qu'au remboursement partiel des frais de repas (voir ICH page 23).
 - ★ **Equipe de nuit**, la contrainte est payée par :
 - ▷ Une majoration de nuit de 18 % (du taux horaire lissé).
 - ▷ Une prime de nuit de 0,4627 € de l'heure.
 - ▷ Le remboursement partiel des frais de repas (ICH nuit) : page 23.
 - ★ **Equipe de week-end** (VSD, SD, SDL) la contrainte est payée par :
 - ▷ Une majoration de fin de semaine de 50 %.
 - ▷ A laquelle s'ajoutent éventuellement la majoration de nuit (18 %) et la prime de nuit de fin de semaine (0,3019 €).
 - ▷ Le remboursement partiel des frais de repas : voir page 23.
- ◆ **Les primes de poste** (valeurs au 1/02/2010)
 - ★ **Les primes de ligne**

Elles sont sensées payer la contrainte du travail en chaîne, mais elles sont ridiculement basses.

 - ▷ Montage véhicule : 0,1732 € de l'heure.
 - ▷ Postes d'autres secteurs avec moins de 6 minutes d'autonomie (lignes peinture, finition ferrage, contrôle véhicule, assemblage trains, assemblage amortisseurs) : 0,0831 € de l'heure.
 - ▷ Les moniteurs ne touchent que des primes divisées par 2 (0,866 € et 0,0416 €) s'ils passent moins de 50 % de temps en poste.
 - ★ **Prime d'effet de protection contraignant** : 0,1387 € / heure.

Elle est sensée payer la contrainte du masque ventilé ou de soudure.
 - ★ **La prime d'intervention** :

Elle est versée pour des interventions particulières de maintenance.
 - ★ **La prime de douche** : 1/4 heure / jour.

Elle est versée lorsqu'en raison d'un travail salissant le salarié doit prendre une douche et ne peut pas le faire pendant son temps de travail.
La CGT considère que de nombreux salariés (soudeurs notamment) devraient y avoir droit et en sont privés injustement.

A SUIVRE ?

Nous voilà au bout de ce premier guide de la paie !!

Paul HICHINEL n'a encore eu ni le temps ni la place de vous parler :

- ▷ Des versements du 13^{ème} mois.
- ▷ De la prime de rentrée, mensualisée ou non.
- ▷ Du travail du dimanche, des jours fériés.
- ▷ Des cotisations à la Mutuelle de Sochaux.
- ▷ Du temps partiel thérapeutique.
- ▷ De l'APLD (chômage partiel).
- ▷ Et de toutes les situations qui prennent la tête (maladie pendant les H+ ou les H-) etc...



Cela nécessiterait un deuxième guide.

Avant de le faire, nous voulons vérifier que celui-ci est utile.

Nous espérons qu'il vous permettra de vous familiariser avec les notions de base de la paie. Si vous souhaitez plus de détails et d'explications, n'hésitez pas à consulter le site internet de la CGT de Sochaux :

<http://cgtpsasochoaux.free.fr>

Ce guide vous permet aussi de voir tout ce qu'il faut faire avancer. Notamment revaloriser les salaires, les primes de chaîne, améliorer les garanties de salaire en cas de maladie grave et mettre fin au système H-/H+ collectives qui fait payer le chômage partiel aux salariés eux-mêmes.

Comme nous l'avons fait pour les remboursements des frais de repas des salariés « toujours du matin » ou « toujours de l'après-midi », nous serons amenés à agir, dans les prochains mois, contre d'autres injustices et anomalies de paie.

Mais pour changer les choses, nous avons besoin de votre appui, votre soutien.

La CGT, des salariés aux côtés des salariés !

**Recevez les publications de la CGT de Sochaux,
par courrier ou par mail :**

Le tract hebdomadaire, le calendrier annuel, le guide de vos droits, le guide de la paie, le livret d'accueil des travailleurs temporaires, etc.... peuvent vous être envoyés sur simple demande à :

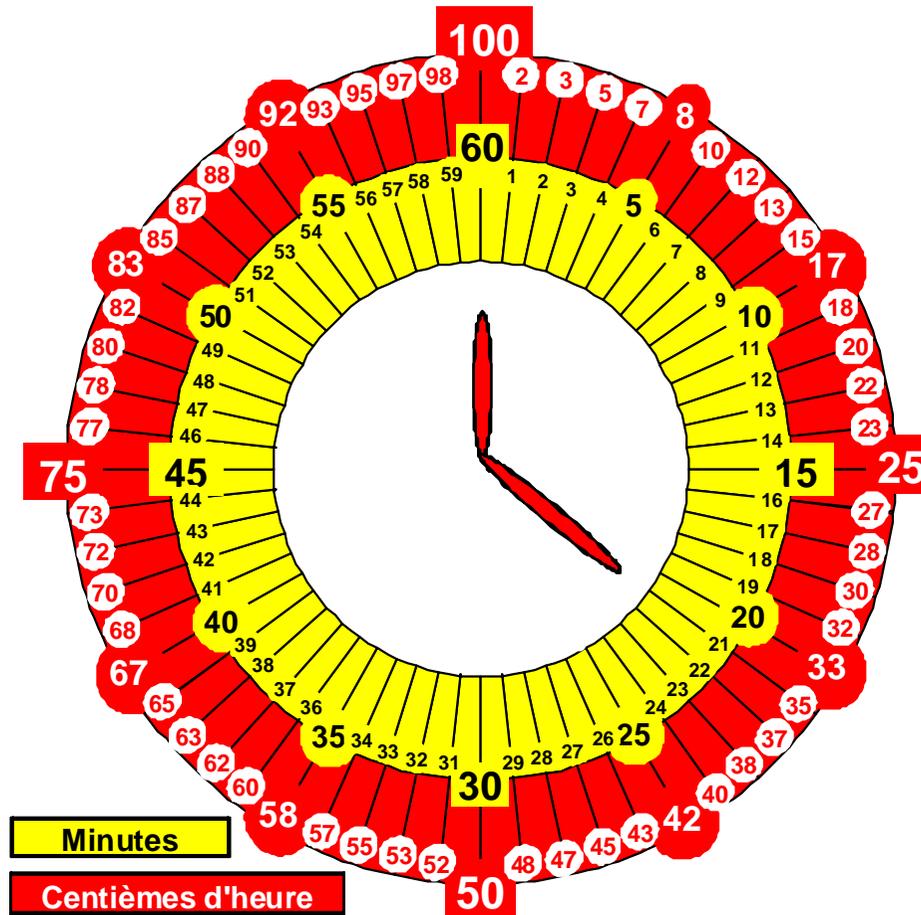
cgtpsa.sochaux@laposte.net

MINUTES ↔ CENTIÈMES D'HEURE

Dans la vie courante, on compte le temps en heures et en *minutes*.
Mais sur la paie, la Direction n'utilise pas les minutes mais les « *centièmes* » :

60 minutes = 1 heure = 100 centièmes d'heure

L'horloge ci-dessous vous permet de faire les conversions.



Exemples :

Un quart d'heure, c'est 15 minutes = 25 centièmes soit 0,25 heure

Une heure et 21 minutes = 1 heure et 35 centièmes soit 1,35 heure

Inversement, 2,75 heures c'est 2 heures 75 centièmes = 2 heures 45 minutes.