

Soyez prudent !

Vous avez reçu un courrier de la direction vous annonçant le **passage au numérique de votre fiche de paie**. Regardez votre fiche de paie, tout y figure : Adresse, sécu, et bientôt avec le paiement à la source votre taux d'imposition. Bref de quoi faire un beau fichier de prospection client...ou pire !

Il faut alors se poser les bonnes questions :

1. Le Numérique : est ce vraiment fiable ?

Ne va-t-on pas nous dire dans quelques années qu'un hacker a ouvert des coffres et récupéré toutes vos données figurant sur votre fiche de paie ? Même par le pack office, à distance, quelqu'un peut réussir à lire tous vos documents en toute tranquillité, ça laisse perplexe sur la sécurité des données informatiques...

2. La Poste est en pleine restructuration :

Les réorganisations, on connaît, et à la Poste c'est aussi fait régulièrement ! Et si le service « Digiposte » ferme, il se passe quoi ? Comment vont être récupérées mes fiches de paie ? Par qui ? Ou seront stockées les données ? A l'étranger ? Quelles garanties ?

3. Document original ?

Les fiches de paie Electronique ont une signature électronique, donc si vous les imprimer, aucune preuve qu'il s'agit d'un original. Vous allez faire comment dans 15, 20 ou 30 ans pour prouver à votre caisse de retraite que ce sont bien des originaux ? Ou pour un prêt bancaire s'il vous faut présenter des originaux ?

4. Et les emplois ?

Quel autre but que de continuer à détruire les emplois tertiaires quand on voit tous les risques liés au numérique ?

Si vous ne souhaitez pas y adhérer, vous devez obligatoirement adresser votre courrier sur le portail RH (modèle ci-joint) et idéalement garder une copie de la bonne prise en compte de votre demande.

Les fiches de paie sont des documents à garder à vie ! Ne faites pas n'importe quoi avec !



La CGT toujours à vos cotés !
Pour tout renseignement :
CGT-EGD-COMTENOR/F/EDFGDF/FR
03 81 90 62 81



Nom

Prénom

Adresse

Entreprise

Numéro agent

Le :

Madame, Monsieur

Objet : Opposition à la remise de mes bulletins de paie sous forme électronique

Monsieur, Madame

Le Décret no 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité a été pris pour l'application de l'[article 54 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Il précise les modalités selon lesquelles l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie des salariés sous forme électronique et selon lesquelles le salarié peut faire part de son opposition à cette voie de transmission.

Selon le nouvel article D 3243-7 du code du travail, le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Je vous signifie par ce courrier mon opposition dès ce jour à la remise de mes bulletins de paie sous forme électronique et mon opposition à cette voie de transmission des dits bulletins.

Veuillez agréer, Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.

Date et signature

ANALYSE CCAS ANNIE CLAUD

La simplification du bulletin de paie est effective depuis le 1er janvier 2016 pour les entreprises volontaires, elle sera obligatoire pour celles d'au moins 300 salariés dès le 1er janvier 2017 et pour toutes les entreprises, dès le 1er janvier 2018.

Dans un soi-disant souci de faciliter la lecture du bulletin de paie, le gouvernement a fait le choix de regrouper par « risques » les lignes de cotisations de protection sociale. Les autres contributions dues par l'employeur figurent sur une seule ligne et une nouvelle ligne allègement de cotisations apparaît.

La simplification rend toujours incompréhensible le bulletin de paie. Un exemple, la suppression prévue de la mention de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations permettait jusqu'alors de contrôler l'existence légale de l'entreprise et servait dans la défense des salariés devant les tribunaux.

Sans contrat de travail écrit, dans lequel seraient indiqués tous les organismes auxquels les cotisations sont versées, il sera très difficile aux salariés de se défendre en cas de non-respect de la législation.

De plus, les contrôles contre le travail illégal seront complexifiés par cette suppression, ce qui est dans la période un très mauvais signal.

Encore, la loi Travail a également concrétisé la possibilité de dématérialiser le bulletin de paie dès le 1er janvier 2017, sur une base de volontariat des salariés.

Or, la dématérialisation des documents administratifs ne facilite pas la lecture et l'examen en détail des contenus. C'est une aubaine pour le patronat alors qu'un salarié sur trois s'est rendu compte d'une erreur sur sa feuille de paie lors de l'année passée (étude IFOP d'octobre 2015) !

De plus, il existe des risques réels de confidentialité avec la mise en ligne des bulletins de paie. Nombreux sont les exemples de fuites de données massives, parce qu'un serveur était mal protégé.

La CGT n'est pas opposée à une simplification du bulletin de paie mais elle est surtout très attentive aux droits des salariés.

La CGT souhaitait une présentation du bulletin par organismes et non par risques. En effet la sécurité sociale est le socle de la protection sociale à laquelle tous les salariés peuvent prétendre. La construction de notre modèle social devrait donc apparaître sur le bulletin de paie.

Les modifications proposées ne faciliteront pas les ouvertures de droits et encore moins leur traçabilité comme par exemple pour la validation des congés maternité ou les droits découlant de la pénibilité du travail.

A la demande de la CGT, les exonérations de cotisations et contributions sociales, apparaîtront sur le bulletin de paie.

C'est un bon début mais insuffisant. En effet, le CICE n'apparaîtra pas alors qu'il constitue une exonération importante pour les entreprises.

Enfin, la CGT a réclamé un premier bilan qualitatif et transparent de la période d'expérimentation. Il faut effectivement tirer tous les enseignements de cette expérience avant la mise en place de la phase obligatoire. Cet état des lieux sera d'autant plus important que cette nouvelle fiche de paie s'ajustera avec le calendrier de la mise en place du prélèvement à la source.