

## Se syndiquer à SUD Santé Sociaux

90 % des patrons sont syndiqués, pour défendre leurs intérêts, pour faire valoir leurs droits, pour faire pression sur les pouvoirs publics, pour mettre en commun leurs forces car les patrons ont peur. Peur des salariés organisés, solidaires, des salariés prêts à se battre pour défendre et faire appliquer leurs droits, pour améliorer leurs conditions de travail.

### Alors Rejoignez Notre Syndicat,

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est agir contre la fatalité

Se Syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est la possibilité d'apprendre à débattre autour d'une table, à réfléchir ensemble, à rassembler les énergies.

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est faire valoir sa dignité de salarié et se faire reconnaître en tant qu'individu. Il n'est pas fatal de découvrir l'utilité d'un syndicat seulement lors d'un problème personnel qui conduit à rechercher un soutien.

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est vouloir participer à la construction du lien indispensable pour opposer un réel rapport de force face à toutes les attaques que nous subissons: suppression d'emplois, laminage des droits sociaux et démocratiques, déréglementation, casse du service public, casse des retraites, etc...

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux est un acte de solidarité qui tourne le dos à l'individualisme.

**Se syndiquer à SUD Santé Sociaux , c'est s'inscrire dans la conquête de nouveaux droits**

VOTRE CONTACT SUD SANTE SOCIAUX

# DOSSIER PROFESSIONNEL

LES AIDES-SOIGNANT-ES

LES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

LES AIDES-MÉDICO-PSYCHOLOGIQUES



Fédération Nationale– SUD Santé Sociaux

70 rue Philippe de Girard

75 018 Paris

[www.sudsantesociaux.org](http://www.sudsantesociaux.org)

SUD Santé Sociaux juin 2014

## La Fonction Publique Hospitalière dans la tourmente

Depuis les années 90, le secteur sanitaire, social et médico-social subit d'importantes mutations qui ne sont pas sans conséquences pour ses personnels qu'ils soient administratifs, socio-éducatifs, soignants ou techniques...

Ces changements ont deux sources principales :

La maîtrise des dépenses de la Sécurité Sociale, revues tous les ans à la baisse dans le cadre du vote du PLFSS, qui entraîne d'année en année, la baisse des moyens pour l'hôpital.

La baisse du coût du travail, sur fond de productivité et de rentabilité, imposée par les Politiques européennes, qui implique la baisse des recettes pour la Sécurité Sociale et remet en cause à moyen terme son existence même ainsi que l'existence de l'Hôpital Public.

Les Personnels aujourd'hui sont totalement impactés par ces logiques politiques et marchandes : restructurations et fermetures, gel des traitements, dégradations des conditions de travail et des moyens de soins et de prise en charge, précarisation des professions, durcissement des managements...

La fédération SUD Santé Sociaux, dès sa création, est entrée en lutte contre ces logiques. Elle défend l'existence d'un grand service public au service de la population, garantissant l'accès à des prises en charge de qualité pour toutes et tous et partout. Elle défend l'amélioration des conditions de travail et des statuts.

**Rejoindre SUD Santé Sociaux, c'est résister et lutter  
pour que demain le service public vive !**

## PLATE FORME REVENDICATIVE

### Effectifs et temps de travail

Les 32h de jour et les 30h de nuit avec embauches correspondantes.

La mise en stage dès l'obtention des diplômes.

Le refus de la dérèglementation du temps de travail (12h).

### Statuts et conditions de travail

La titularisation des contractuels et le recrutement des personnels sur des emplois de fonctionnaires.

Des effectifs en nombre suffisants pour exercer nos missions de service public, avoir des conditions de travail décentes et assurer une meilleure qualité des soins.

Combattre toutes formes de souffrance et discrimination professionnelle au travail.

L'abrogation de tous les ordres.

### Salaires et carrières

Pas de salaire inférieur à 1700€ net.

La revalorisation des salaires de 300€ / mois.

L'intégration de toutes les primes dans le salaire de base.

Une carrière linéaire sans quotas ni ratios.

L'instauration d'un 13<sup>ème</sup> mois.

Le refus de toute individualisation salariale.

### Retraite

La retraite à 37.5 annuités, privé et public, et une pension complète.

La retraite à 60 ans à taux plein (sans décote) pour la catégorie dite « sédentaire » et à 55 ans pour la catégorie dite « active », sans remise en cause de ces catégories.

Pas de pension inférieure à 1500€ net.

Le remplacement de tous les départs en retraite.

### Formation

La formation continue accessible à tous et à toutes y compris les demandes non institutionnelles.

Augmentation des formations promotionnelles pour la catégorie C.

Des passerelles vers d'autres professions.

# SOMMAIRE

**ECHELLE 4**  
Aide soignant-e  
Auxiliaire de puériculture  
Aide médico psychologique  
Classe Normale

échel.	durée	Indice M	trait. de base 2014	Trait. De base 2015
1	1 an	318	1 472.34€	1495.59€
2	1ans	319	1476.97 €	1500.22€
3	2ans	320	1481.60 €	1504.85€
4	2ans	321	1483.23 €	1509.48€
5	2ans	322	1490.86 €	1514.11€
6	2ans	324	1500.12 €	1523.37€
7	2ans	327	1514.01 €	1537.26€
8	3ans	340	1574.20 €	1597.45€
9	3ans	349	1615.87€	1639.13€
10	4ans	363	1680.69 €	1703.95€
11	4 ans	370	1713.10 €	1736.36€
12		377	1745.51€	1768.77€

échel.	durée	indice	trait. de base 2014	Trait. De base 2015
2	1 an	322	1490.86€	1514.11€
3	2 ans	323	1495.49€	1518.74€
4	2ans	325	1504.75€	1528.00€
5	2ans	327	1 514.01€	1537.26€
6	2ans	334	1 546.42€	1569.67€
7	2ans	341	1 578.83€	1602.08€
8	3ans	355	1 643.65€	1666.91€
9	3ans	371	1 717.73€	1740.99€
10	4 ans	380	1 759.40€	1782.67€
11	4 ans	393	1 819.59€	1842.86€
12		402	1861.26€	1884.53€

**ECHELLE 5**  
Aide soignant-e  
Auxiliaire de puériculture  
Aide médico psychologique  
Classe Supérieure

Accessible à la classe normale avec un ratio de 10%.  
Etre au 5ème échelon de la classe normale et avoir 6 ans de service effectif dans le grade

**ECHELLE 6**  
Aide soignant-e  
Auxiliaire de puériculture  
Aide médico psychologique

échel.	durée	Indice Majoré	trait. de base 2014	Trait. de base 2015
1	1ans	333	1 541.79€	1565.04€
2	1an	340	1 574.20€	1597.45€
3	2ans	350	1 620.50€	1643.76€
4	2ans	365	1 689.95€	1713.21€
5	3ans	380	1 759.40€	1782.67€
6	3ans	395	1 828.85€	1852.12€
7	4 ans	417	1 930.71€	1953.99€
8	4 ans	431	1 995.53€	2018.81€
9		457	2115.91€	2139.20€

- Page 4:** Les professionnel-les
- Page 7:** Les étudiant-es
- Page 10:** V A E (Validation des Acquis d'Expérience)
- Page 11:** Les Commissions Administratives Paritaires - CAP
- Page 12:** La commission médicale-La Commission de Réforme
- Page 13:** Explicatif du bulletin de paie
- Page 18:** La N.B.I. - nouvelle bonification indiciaire
- Page 21:** Grilles de salaires
- Page 23 :** Nos revendications

## Les professionnel-les

### ◇ Les aides-soignant-es

**L'aide soignant-e contribue à une prise en charge globale des personnes en liaison avec les autres intervenants au sein d'une équipe pluridisciplinaire**, en milieu hospitalier ou extrahospitalier, dans le secteur médical, social ou médico-social. Il ou elle veille, en cas de besoin, à leur éducation et à celle de leur entourage. Au sein de cette équipe, il ou elle contribue à la prise en charge d'une personne ou d'un groupe de personnes et participe, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier-e en collaboration avec lui ou elle et sous sa responsabilité, à des soins visant à répondre aux besoins d'entretien et de continuité de la vie de l'être humain et à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution d'autonomie de la personne.

L'aide soignant-e peut exercer dans les hôpitaux publics, dans les cliniques, les maisons de retraite et l'hospitalisation à domicile.

### ◇ Les auxiliaires de puériculture

L'auxiliaire de puériculture contribue à une prise en charge globale des enfants en liaison avec les autres intervenants au sein d'une équipe pluridisciplinaire, en milieu hospitalier ou extrahospitalier et, en tant que de besoin, à leur éducation et à celle de leur entourage. Au sein de cette équipe, l'auxiliaire de puériculture participe, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier-e, en collaboration avec lui ou elle et sous sa responsabilité, ou, le cas échéant, sous la responsabilité d'autres professionnels du secteur de la santé, des secteurs éducatif ou social, à la prise en charge individuelle ou en groupe, jusqu'à l'adolescence, de l'enfant bien portant, malade ou handicapé. IL ou elle répond aux besoins quotidiens de l'enfant par la présence qu'elle ou il assure, les soins spécialisés auxquels elle ou il participe et les activités qu'elle ou il organise.

L'auxiliaire de puériculture peut exercer dans différentes structures :

⇒ En maternité,

Il ou elle est chargée de donner les soins d'hygiène aux nouveau-nés et d'assurer une surveillance médicale (pesée, mesure...). Il ou elle peut conseiller les mères pour les soins les plus simples et il ou elle est présente lors de la visite journalière du pédiatre. Il ou elle assure aussi l'entretien de la chambre de l'enfant et du matériel utilisé.

# GRILLES DE SALAIRE

13 points	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ IDE exerçant leurs fonctions dans les blocs opératoires, dans le domaine de l'électro-physiologie (EEG), de la circulation extra corporelle ou de l'hémodialyse</li> <li>◆ Agents autres qu'infirmiers qui, ayant acquis les connaissances nécessaires pour exercer leurs fonctions dans le domaine de la circulation extra corporelle, sont affectés dans des services pour participer à titre exclusif à la réalisation de cette activité.</li> <li>◆ Agents affectés dans un service de "grands brûlés"</li> <li>◆ Aides soignants et IDE affectés dans un service de néonatalogie</li> <li>◆ Personnels sociaux, éducatifs ou paramédicaux exerçant les fonctions de responsable de pouponnière</li> <li>◆ Agent titulaires de l'attestation nationale d'aptitude aux fonctions de technicien d'études cliniques et exerçant les fonctions correspondantes</li> <li>◆ Cadres socio-éducatifs exerçant leurs fonctions dans un établissement social ou médico-social et encadrant une équipe pluridisciplinaire d'au moins cinq agents..</li> <li>◆ Agents nommés dans l'un des grades du corps des TH et TSH , ayant la responsabilité d'un secteur global d'activité et encadrant au moins 2 agents appartenant au corps des agents de maîtrise.</li> </ul>
15 points	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Chef de garage encadrant une équipe d'au moins 15 conducteurs ou ambulanciers .</li> <li>◆ Agent technique d'entretien encadrant au moins 5 agents</li> <li>◆ TH et TSH encadrant au moins 5 personnes</li> <li>◆ Fonctionnaires appartenant au corps de la maîtrise ouvrière et exerçant les fonctions de contremaître encadrant dans les établissements de plus de 200 lits , une équipe d'au moins 5 agents ou 2 contremaîtres et, dans les établissements, encadrant des agents d'au moins 3 qualifications différents.</li> </ul>
20 points	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Agents exerçant des fonctions d'accueil pendant au moins deux heures en soirée ou la nuit dans un centre d'hébergement et de réadaptation sociale ou centre d'accueil public recevant des populations à risques</li> <li>◆ Conducteurs ambulanciers affectés à titre permanent au SAMU - SMUR</li> <li>◆ Agent assurant la fonction de PARM et affectés dans les services de SAMU</li> <li>◆ Cadres socio-éducatifs exerçant dans les établissements pour adultes handicapés des fonctions de chef de service et assurant, à ce titre , le fonctionnement et l'activité des ateliers.</li> </ul>
25 points	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ACH encadrant au moins 5 personnes</li> <li>◆ AMA exerçant la fonction de coordination des secrétaires médicales et encadrant au moins 5 personnes</li> <li>◆ AMA des directeurs chefs d'établissement de plus de 100 lits</li> <li>◆ TSH encadrant 2 secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant leurs fonctions en génie thermique ou à titre exclusif dans le domaine biomédical</li> </ul>
30 points	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Cadres socio-éducatifs ayant un rôle de conseiller technique auprès de la direction et assurant l'encadrement d'une équipe d'au-moins huit agents</li> <li>◆ Directeurs des soins non coordinateur général des soins</li> <li>◆ Cadre paramédical chargés à temps complet des fonctions de conseillers technique national</li> </ul>
45 points	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Directeurs des soins exerçant la fonction de conseiller technique régional ou de conseiller technique national.</li> <li>◆ Directeur des soins coordinateur général des soins</li> </ul>

### ⇒ Au centre de protection maternelle et infantile (PMI),

L'auxiliaire assiste aux consultations. Il ou elle pèse, mesure les bébés, tient les dossiers à jour. Il ou elle aide aussi à assurer la propreté du matériel et des locaux. Il ou elle fait des visites dans les familles avec la puéricultrice, informe les parents, notamment sur l'alimentation.

### ⇒ Dans les structures de garde,

En crèche, halte garderie, pouponnière ou maison d'enfants, l'auxiliaire assure, outre les activités liées à l'hygiène et l'alimentation, des activités éducatives. Il ou elle change les enfants, fait manger les plus petits, surveille le repas des plus grands qui se débrouillent seuls. Il ou elle prodigue des soins simples (gouttes dans les yeux, le nez...). Lors de la visite du médecin, elle ou il fait les pesées. En pouponnière et maison d'enfants, il ou elle se charge des toilettes. Il ou elle participe aussi aux activités éducatives : apprentissage de la marche, de la propreté, contribution aux jeux éducatifs. La relation avec les parents est ici très importante.

### ◇ Les aides médico psychologique

Les aides-soignant-es exerçant des fonctions d'aide médico-psychologiques participent aux tâches éducatives sous la responsabilité de l'éducateur ou de tout autre technicien formé à cet effet (art. 4 du décret n° 2007-1188 du 3 août 2007 portant statut particulier des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière).

Le diplôme d'État d'aide médico-psychologique atteste des compétences nécessaires pour exercer une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne auprès de personnes en situation de handicap ou dont la situation nécessite une aide au développement ou au maintien de l'autonomie sur le plan physique, psychique ou social (article D.451-95 du code de l'action sociale et des familles). Les aides médico-psychologiques peuvent exercer la fonction d'assistant-e de soins en gérontologie après avoir suivi une formation spécifique les préparant à exercer auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées.

## Recrutement

Les aides soignant-es sont recruté-es parmi les élèves ayant obtenu leur DEAS (diplôme d'État d'aide soignant ).

### Déroulement de carrière

Le corps des aides soignant-es et auxiliaires de puériculture comprend trois grades :

- Classe normale (échelle 4)
- Classe supérieure (échelle 5)
- Classe exceptionnelle (échelle 6)

Peuvent être nommés à la classe supérieure, 10 % du corps des Aides Soignant-es de Classe Normale ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant 6 ans de service dans leur grade.

Peuvent être nommés à la classe exceptionnelle, 15 % du corps des Aides Soignant-es de Classe Supérieure ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et comptant 5 ans de service dans leur grade.

## Évolution de carrière

### Infirmier-e et puéricultrice :

Pour se présenter au concours, il faut être titulaire du baccalauréat ou d'une équivalence.

Les personnels justifiant de 3 ans d'exercice professionnel peuvent se présenter à une sélection spécifique pour l'entrée dans les écoles ou instituts, celle-ci est limitée à 20% du quota d'accès en formation.

### Technicien de laboratoire et manipulateur d'électroradiologie médicale :

Pour se présenter au concours d'entrée dans les écoles correspondantes, il faut être titulaire du baccalauréat ou d'un titre admis en équivalence. Pour les autres, il faut justifier d'une activité professionnelle de trois ans ayant donné lieu à la sécurité sociale, ou d'une activité assimilée.

## 2. Attribution à raison de l'exercice d'une technicité, d'une responsabilité ou d'en-cadrement :

### 10 points

- ◆ Aides soignants, infirmiers, cadres infirmiers exerçant auprès des personnes âgées relevant des sections de cure médicale ou dans les services ou les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie
- ◆ AMA des directeurs responsable des établissements de plus de 100 lits composant les centres hospitaliers, des établissements, hôpitaux et groupes hospitaliers de plus de 100 lits composant les CHR et CHU.
- ◆ Agents de catégorie B et C responsables, dans les directions chargées des RH de la gestion administrative des agents dans la FPH
- ◆ Agents nommés aux fonctions de gérant de tutelle
- ◆ Agents de catégorie B et C appartenant à la filière administrative, affectés dans un service de "consultation externe"
- ◆ Agents chargés de la sécurité incendie dans les établissements classés immeubles de grande hauteur et ceux affectés dans un établissement de 1<sup>ère</sup> catégorie accueillant du public.
- ◆ Agents assurant à titre exclusif le transport, la toilette et l'habillement des corps, ainsi que la préparation des autopsies
- ◆ Agents chargés des fonctions de vagemestre
- ◆ Agent exerçant en secteur sanitaire un travail auprès des malades des services ou des établissements accueillant des personnes polyhandicapées
- ◆ Educateurs spécialisés, animateurs et moniteurs éducateurs exerçant dans les maisons d'accueil spécialisés, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie

## La N.B.I. - nouvelle bonification indiciaire

La NBI est calculée en points d'indice : elle est prise en compte pour le calcul du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et l'indemnité de sujétion. Elle est soumise à la contribution sociale généralisée ainsi qu'à la CNRACL ; elle est prise en compte également pour le calcul de la retraite. Le maintien de la NBI est garanti pendant certains congés statutaires.

**Le protocole Durafour a institué une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) attribuée aux emplois répondant à l'un ou l'autre des critères suivants:**

**1. Attribution à raison du corps d'appartenance :** la NBI est attribuée à tous les grades de ces corps : classe normale, supérieure, cadre, cadre supérieure ainsi qu'aux enseignant-es et directeurs ou directrices d'écoles.

<b>13 points</b>	Personnels de rééducations et cadre de rééducation : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciennes, ergothérapeutes, diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures podologues  Personnels médicotechniques : manips. radio, techniciens labo
<b>19 points</b>	Cadres-infirmiers de bloc opératoires ou puéricultrices cadres de santé
<b>25 points</b>	ACH exerçant leurs fonctions dans les établissements de moins de 100 lits
<b>30 points</b>	Directeurs des soins, Directeurs d'IFSI ou d'écoles préparant aux diplômes d'infirmiers bloc op., de manip. Radio, de labo, de kiné, de pédicure podologue et de sage femme, d'ergothérapeute.
<b>41 points</b>	Infirmiers anesthésistes cadre de santé, directeurs d'école préparant au diplôme d'IADE .

## Les étudiant-es :

### ◇ Conditions d'entrée

Age : 17 ans minimum au 31 décembre de l'année des épreuves de sélection.

Peuvent se présenter à l'épreuve d'admissibilité les personnes titulaires des titres ou diplômes suivants :

- ◆ Diplôme national du brevet.
- ◆ Certificat d'aptitude professionnelle Petite Enfance.
- ◆ Attestation de suivi de scolarité d'une classe de première préparant au baccalauréat.
- ◆ titre ou diplôme du secteur sanitaire ou social homologué au minimum niveau V.

Peuvent également se présenter à l'épreuve d'admissibilité les candidat-es justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année des épreuves d'une activité professionnelle ayant donné lieu à cotisation à la sécurité sociale, d'une durée de deux ans pour les personnes issues du secteur hospitalier, social et médico-social et de trois ans pour les autres candidat-es.

Sont assimilés à une activité professionnelle ayant donné lieu à une cotisation à la sécurité sociale et pour la durée correspondante :

- le service national,
- l'éducation d'un enfant au sens de la loi de 1<sup>er</sup> juillet 1980,
- l'inscription à l'ANPE,
- la participation à un dispositif de formation professionnelle destiné aux jeunes à la recherche d'un emploi ou d'une qualification.

Peuvent se présenter à l'épreuve orale d'admission :

- Les candidat-es ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10 sur 20 à l'épreuve d'admissibilité.
- Les personnes titulaires soit d'un BEP (sanitaire et social ou agricole, option service, spécialité service aux personnes).

## ◇ Epreuve de sélection

### ⇒ En externe :

Une épreuve écrite et anonyme d'admissibilité, d'une durée de deux heures, notée sur 20, portant sur le programme de biologie humaine, nutrition et alimentation du brevet d'étude professionnelles carrières sanitaires et sociales, permettant d'apprécier les connaissances du candidat-e, sa faculté de compréhension, de réflexion et sa capacité à s'exprimer par écrit.

Une épreuve orale d'admission, notée sur 20, consistant en un entretien de quinze minutes avec le jury, précédé de dix minutes de préparation, à partir d'un thème relevant du domaine sanitaire et social.

### ⇒ En interne :

Deux épreuves d'admissibilité, écrites (français et mathématique), anonymes, d'une durée d'1h30 et notées sur 20 chacune.

## ◇ La formation

La scolarité est d'une durée de 41 semaines + les congés. Elle se déroule en 8 modules.

Les auxiliaires de puériculture diplômé-es désirant devenir aides-soignant-es doivent suivre les unités de formation des modules 1 et 3 de la formation aide-soignant-e.

Les aides-soignant-es diplômé-es désirant devenir auxiliaires de puériculture doivent suivre les unités de formation des modules 1 et 3 de la formation auxiliaire de puériculture.

### ◆ Aide soignant-e :

Le tronc spécifique concernant les **aides-soignant-es** est orienté vers l'adulte et la personne âgée avec un approfondissement des modules sur la pathologie, l'hygiène, la déontologie, l'organisation du travail et les soins palliatifs. Il y a des notations écrites ou orales dans 6 des 8 modules. Les stages ne sont plus notés. Il y a 3 MSP de notés dont celle du DEAS (Diplôme d'État d'Aide-Soignant).

### ◆ Auxiliaire de puériculture :

La formation **d'auxiliaire de puériculture** est centrée sur la connaissance du développement de l'enfant dans sa globalité en tenant compte des maladies, handicap, difficultés psychologiques pouvant survenir sur l'alimentation, l'hygiène, les risques d'accidents.

Les connaissances théoriques devront permettre à l'auxiliaire de puériculture de comprendre la diversité des situations pratiques rencontrées dans l'exercice de sa profession et de participer à la mise en place d'une réponse adaptée.

La formation en stage est le lieu privilégié d'intégration de tous ces apports dans un cadre professionnel.

## 7 . Les cotisations

Apparaissent ici tous les prélèvements obligatoires sur la rémunération

Cotisations obligatoires	Montant
CNRACL : caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales	8,76% sur la base du traitement mensuel réel et 8,39% sur la NBI
IRCANTEC : caisse de retraite complémentaire des contractuels de la Fonction Publique	2,25% sur le traitement de base et indemnités
CSG maladie contribution sociale généralisée	5,10% sur 98,25% de tous les éléments du traitement et NBI (sauf remb. transport)
CSG : contribution sociale généralisée RDS: remboursement de la dette sociale	2,90% sur 98,25% de tous les éléments du traitement et NBI (sauf remb. transport)
COTISATION CHOMAGE	A partir de l'indice 292 : 1% sur la base de tous les éléments de la rémunération.
RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP) : régime obligatoire qui prend en compte partiellement les primes dans le calcul de la retraite.	5% du traitement brut (L'assiette de la cotisation repose sur les primes et indemnités non soumises à la cotisation vieillesse mais plafonnée à 20% du traitement indiciaire brut perçu au cours de l'année)

## 8 . Les autres éléments

Les autres retenues peuvent être les titres des repas consommés au self, vos prêts bancaires ou opposition, etc.

## 9. Les cotisations Patronales



Pour certaines catégories de personnel	
PRIME INFIRMIERE : prime spécifique aux infirmières	90,00 € par mois
PRIME DEB.CARR : prime de début de carrière destinée aux infirmières	jusqu'au 2ème échelon inclus : 38,09 €
PRIME FIN CARR : prime attribuée aux agents (classe sup) qui ont au moins 5 ans d'ancienneté au dernier échelon. Elle est versée annuellement.	1,2% du trait de base annuel pour les catégories C 400 € pour les catégories B 700 € pour les catégories A
NBI : nouvelle bonification indiciaire attachée aux emplois répondant à l'un ou l'autre des critères suivants : impliquer l'exercice d'une responsabilité particulière en terme de fonctions exercées, ou exiger la détention et la mise en œuvre d'une technicité spécifique	Attribuée en point d'indice. ⇒ voir pages suivantes du barème soumise à cotisation CNRACL
IT1 Indemnité travail supplémentaire en radio	Acquise lors du premier conflit des manipulateurs radio en 1977 pour compenser la prime « Veil »
PRIM.ENCADREM : prime d'encadrement	92,68 € à 169,63 € suivant le grade, attribuée aux cadres et cadres supérieurs paramédicaux
P.S.S : prime spéciale de sujétion pour les aides soignants et auxiliaires de puér.	10% du traitement de base
PRIME SPE AS : prime spécifique pour les aides soignants et auxiliaires (dite prime Veil)	15,24 € par mois
PRIME TECH. : prime de technicité attribuée aux Ingénieurs IFT : indemnité forfaitaire technique attribuée aux TSH et aux TH	<u>Ingénieurs</u> : son calcul représente 30% du trait.mens.réel <u>TH</u> : son calcul représente une part du trait mensuel réel = part fixe obligatoire + de part variable <u>TSH</u> : son calcul représente 30% du trait.mens.réel= part fixe obligatoire (paiement mensuel) + 0à10% semestriellement (à la discrétion de la direction).
IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires attribuée ACH et AMA classe normale, classe supérieure et classe exceptionnelle et aux attachés d'administration - versée à partir de l'indice 356 . Non cumulable avec un logement pour nécessité de service et le paiement d'heures supplémentaires. Cette attribution est revue tous les ans au 1 <sup>er</sup> mars.	<u>AMA</u> taux moyen : 58,31 € ; maxi 116.62€ <u>ACH</u> Taux moyen 69.97; maxi 139.95 <u>Attaché d'administration</u> Taux moyen : 88,92 € ; maxi : 177,83 € Attaché d'adm. principal 2 <sup>ème</sup> classe Taux moyen : 95,25 € ; maxi : 191,50 € Attaché d'adm. principal 1 <sup>ère</sup> classe Taux moyen : 101,58 € ; maxi : 203,17 €
TRAV.DANG : indemnité pour travaux spécifiques (travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants).	Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé sur la base d'une 1/2 journée, avec 3 taux de base distincts selon le travail exercé ; 1,03€ en 1ère catégorie - 0,31 € en 2ème catégorie - 0,15 € en 3ème catégorie

## ◇ Le financement

Les élèves peuvent être rémunérés par leur établissement hospitalier dans le cadre de la formation professionnelle.

Les élèves peuvent éventuellement obtenir, selon leurs ressources, après constitution d'un dossier auprès de leur école :

- ◆ une bourse d'état,
- ◆ une rémunération du conseil régional.

## ◇ Droits des étudiant-es

### Franchise :

Une autorisation d'absence, de 5 jours ouvrés pour l'ensemble de la formation, est accordée pour raisons de santé ou congés pour enfant malade. Cette franchise permet d'être dispensé de récupérer les absences en cours de stage ou de travaux dirigés.

### Congés :

Durant la formation, les élèves bénéficient de congés :

- ◆ 3 semaines pour les élèves débutant une scolarité en septembre.
- ◆ 7 semaines pour les élèves débutant une scolarité en janvier.

Pour des raisons exceptionnelles (mariage, naissance...), des autorisations de congés supplémentaires peuvent être accordées à l'étudiant-e par le directeur ou la directrice de l'IFSI.

### Restauration :

Les étudiant-es en promotion professionnelle gardent le bénéfice du tarif lié à leur grade ainsi que l'accès aux restaurants du personnel.

### Crèche :

Selon les établissements, les étudiant\_es peuvent, sous réserve des places disponibles, bénéficier de l'accès aux crèches du personnel pour leurs enfants. Les étudiant-es en promotion professionnelle bénéficient de l'accès aux crèches de leur établissement d'origine.

## VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience)

Le 3 février 2005 est paru au journal officiel un arrêté ministériel du 25 janvier 2005, instaurant la VAE aide soignante (Validation des Acquis et de l'Expérience) afin d'obtenir le DPAS (Diplôme Professionnel d'Aide Soignant).

La VAE permet l'obtention du DPAS avec 70 heures d'enseignement obligatoire, (sans mise en situation réelle et sans évaluation des connaissances). Cette formation pourra être effectuée dans n'importe quel institut public ou privé.

Le ou la candidat-e devra justifier d'un exercice professionnel au cours des 12 dernières années (mesurées à compter de la date du dépôt du dossier de recevabilité), d'une durée de 5 ans pour 2005, de 4 ans pour 2006 et de 3 ans en 2007. Ces périodes devront avoir été faites dans une structure sanitaire publique ou privée certes mais aussi au domicile de personnes dépendantes. Ce sont alors des particuliers qui seront les référents techniques. Le ou la candidat-e pourra alors déposer un dossier à l'ARS, pour validation des 8 modules référencés pour l'obtention du DPAS, sans pour autant avoir suivi une formation théorique et pratique consécutive.

Le ou la candidat-e peut valider les modules manquant :

- soit en entrant en institut de formation
- soit en formation continue sur son lieu de travail auprès des patients et pour cela ils ont 3 ans pour valider.

La VAE aide-soignante est la première étape d'un processus qui touchera toutes les professions.

A terme et compte-tenu du déficit chronique dans certaines professions paramédicales, la VAE va devenir un nouvel outil de recrutement accéléré de salariés formés au rabais. La VAE est ainsi détournée de ses objectifs et en particulier de celui qui vise à faciliter l'accès à des formations qualifiantes et diplômantes.

Prendre en compte l'expérience professionnelle des salariés pour l'obtention d'un diplôme est une bonne chose en soi. Pour SUD, la VAE doit favoriser l'évolution et la promotion professionnelle des agents. Elle doit permettre l'entrée en école avec une formation adaptée, faciliter ou dispenser l'accès aux concours d'entrée, diminuer les stages pratiques.

Mais les cours théoriques doivent être conservés et tous les professionnels doivent passer le même diplôme.

Rémunération brute	Périodicité	Montant en Euros
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE :	Mensuel	Compensation salariale instituée suite à l'introduction de la CSG maladie et aux pertes salariales induites par cette nouvelle CSG qui est prélevée sur tous les éléments du traitement, alors que la cotisation maladie était prélevée uniquement sur le traitement mens. réel. L'indemnité exceptionnelle est indiquée par rapport au taux de base (c'est-à-dire le montant minima). L'indemnité qui figure sur votre fiche de paye ne correspond en général pas avec ce montant. Cette indemnité est en effet calculée afin de ne pas pénaliser les personnels du fait du nouveau taux de CSG maladie qui s'applique à tous les éléments du salaire (y compris la prime semestrielle).
REGUL INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	Régularisation annuelle dans le deuxième trimestre de chaque année	La régularisation de l'indemnité exceptionnelle est annuelle et tient compte des acomptes versés durant l'année antérieure
PRIME DE SERVICE EXCEPTIONNELLE	2 fois par an	En application du décret n°97-1268 du 29/12/1997, les agents titulaires et stagiaires recrutés à compter du 01/01/1998 peuvent percevoir une prime de service exceptionnelle payée à la fin de chaque semestre (juin et décembre). Cette indemnité est totalement indépendante de la prime semes-
PRIME DE SERVICE	Bi-annuelle	Elle tient compte de l'assiduité, de la notation et du grade. Correspond à 7,5% de la masse salariale des agents bénéficiaires de cette prime. Attention : Un abattement / semestre de 1/70ème est effectué par journée d'absence maladie sauf AT, MP, Maternité
GIPA Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	Une fois par an	Compense la perte du pouvoir d'achat qui repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et celle de l'indice des prix à la consommation hors tabac en moyenne annuelle sur une période de 4 ans exemple GIPA versée en décembre 2012 prend en référence l'indice majoré du 31/12/2007 et celui du 31/12/2011 Simulateur : <a href="http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls">Http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls</a>

## 6. La rémunération Brute

Rémunération brute	Périodicité	Montant en Euros
<p>TRAIT.MENS. REEL : traitement de base. Il est déterminé selon votre indice : <math>\text{valeur du point annuel} \times \text{indice}</math></p> <p>12</p> <p>à chaque échelon correspond un indice brut et un indice majoré: c'est à partir de ce dernier qu'est calculé le traitement de base = indice réel ou majoré x valeur du point = traitement de base annuel</p>	Mensuel	<p>Au 1er juillet 2010</p> <p>valeur du point annuel : 55,5635 €</p> <p>valeur du point mensuel : 4,6302 €</p>
<p>INDEM.RESIDENCE : indemnité de résidence. Elle a été définie comme avantage pécuniaire pour tenir compte des différences existant dans le coût de la vie entre les diverses localités où les personnels exercent leurs fonctions.</p>	Mensuel	<p>3 taux:</p> <p>Zone 1: 3% du trait. De base</p> <p>Zone 2: 1% du trait. De base</p> <p>Zone 3: 0% du trait. De Base</p> <p>Elle est majoré de la NBI</p>
<p>SFT : supplément familial de traitement</p> <p>Le supplément familial de traitement est payé aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public rémunérés au forfait ou selon un indice, il est en fonction du nombre d'enfants à charges du salarié,</p>	Mensuel	<p>Pour tous indices</p> <p>1 enfant 2,29 €</p> <p>Jusqu'à l'indice 449 :</p> <p>2 enfants 73,04 € ; 3 enfants 181,56 € ; par enfant en + 129,31 € .</p> <p>De l'indice 449 à 716 :</p> <p>2 enfants 3% du trait.mens.réel. +10,84 € ;</p> <p>3 enfants 8% du trait.mens. + 15,48 €</p> <p>par enfant en plus 6% du trait.mens. + 4,65 €.</p> <p>A partir de l'indice 717 :</p> <p>2 enfants 110,07 € ; 3 enfants 279,94 € ; par enfant en + 201,50 €.</p>
<p>IND.SUJ. : indemnité de sujétion calculée sur la base de 13 heures supplémentaires.</p>	Mensuel	<p><u>Trait. de base/an + Indem. résid./an x 13</u></p> <p>1900</p> <p>décret 90-963 du 1er août 1990</p>
<p>REMB.TRANSPORT</p>	Mensuel	<p>50% sur la base de 11 mois par an du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail</p>
<p>IND.NUIT INTENSIVE : indemnité pour travail de nuit et majoration spéciale pour travail intensif (entre 21 h et 6 h)</p>		<p>taux : 1,07 €/heure</p>
<p>IND.DIM.ET FER. : travail dimanches et jours fériés</p>		<p>46,42 € pour 8 heures de travail</p> <p>au prorata si + ou - d'heures de travail</p>

## Les Commissions Administratives Paritaires-CAP

Les CAP sont des instances consultatives. Elles sont paritaires et constituées d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Instaurées dans chaque établissement public hospitalier et dans chaque département, elles siègent pour donner un avis concernant la situation individuelle professionnelle des agents, c'est-à-dire :

- Prolongation de stage, licenciement ou titularisation
- Avancement au grade supérieur,
- Avancement modulé d'échelon,
- Contestation de la note et de l'appréciation,
- Conseils de discipline et sanctions disciplinaires
- Détachement sur un autre corps
- Refus de temps partiel, de disponibilité, de formation, de congés syndicaux,...
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle ou après le refus de 3 postes d'un agent en disponibilité, le reclassement pour inaptitude physique

Il existe deux types de CAP:

- La CAP Locale qui examine la situation professionnelle des agents d'un établissement public de santé
- La CAP Départementale qui examine la situation professionnelle des agents ne disposant de CAP locale dans leur établissement.

La CAP compétente pour les aides soignant-es est la CAP N° 8

# Le Comité Médical et la Commission de réforme

## Le Comité Médical

Le comité médical comprend 2 médecins généralistes et un médecin spécialiste de l'affection pour laquelle l'avis du comité est demandé

Le comité médical est obligatoirement consulté sur :

- la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs
- l'attribution et le renouvellement des congés de longue maladie (CLM), de grave maladie et de longue durée (CLD),
- la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ou à l'issue d'un CLM, d'un congé de grave maladie ou d'un CLD,
- l'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement,
- le reclassement d'un fonctionnaire dans un autre emploi à la suite d'une modification de son état physique.

Un Comité Médical Supérieur, placé auprès du ministre chargé de la Santé, compétent à l'égard des 3 fonctions publiques, peut être consulté, à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration, en cas de contestation de l'avis rendu en 1er ressort par le Comité Médical

## La Commission de réforme

La Commission de réforme comprend des médecins experts, des représentant-es de l'administration auprès de laquelle elle est instituée et des représentant-es du personnel à la [CAPD](#) dont relève le fonctionnaire pour lequel l'avis de la commission est demandé.

La Commission de réforme est notamment consultée sur :

- l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un congé de maladie ordinaire, d'un CLM ou d'un CLD sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité
- la situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un CLM ou d'un CLD lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé
- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire
- la réalité des infirmités résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité
- le dernier renouvellement d'une disponibilité d'office pour raison de santé.

## Explicatif du bulletin de paie

Le bulletin de paie doit être conservé tout au long de la vie professionnelle. Il peut permettre à l'agent de justifier de sa carrière et de confirmer ses droits à la retraite. Toute modification de la situation personnelle d'un agent doit être signalée à son gestionnaire pour être payé régulièrement : modification de compte bancaire, de l'adresse personnelle, de la situation ou composition familial, du trajet pour venir travailler pour le remboursement des titres de transports...

Chaque agent doit lire attentivement son bulletin chaque mois et le vérifier, en particulier, lors des changements d'affectation, de statut, de métier, de niveau de responsabilité... pour bénéficier de tous ses droits.

### Le haut du bulletin : identification de l'employeur et du salarié

1. L'identification de l'employeur
2. Le mois de paie et la date de l'édition du bulletin de paie
3. L'identification de la personne rémunérée
  - \* L'identifiant spécifique
  - \* Le numéro de sécurité sociale
  - \* Le numéro CNRACL (pour les stagiaires et titulaires)
  - \* Le métier
  - \* Le grade, l'échelon et la qualité statutaire : ces trois notions permettent de qualifier la carrière et la rémunération. La qualité statutaire correspond à la distinction entre titulaire, stagiaire, contractuel de la fonction publique ou même contractuel de droit privé. Accolée à la qualité apparaît une lettre P pour la carrière principale, S pour la carrière secondaire. Des grades sont associés à cette qualité statutaire : pour les fonctionnaires, c'est un des grades de la fonction publique, pour les contractuels, la mention est différente selon le statut.
4. Les données personnelles
5. Les éléments de base pour calculer la rémunération
  - \* L'indice en fonction de la grille statutaire : l'indice brut est un repère pour la carrière, l'indice majoré permet de calculer la rémunération
  - \* Si l'agent travaille occasionnellement sur des périodes courtes, il peut être payé à l'heure.
  - \* Le taux d'activité : exprimé en pourcentage, c'est-à-dire 100% pour un temps plein, 50% pour un mi-temps