

DOSSIER PROFESSIONNEL

INFIRMIER(E)

Et

SPÉCIALISÉ(E)



Fédération Nationale SUD Santé Sociaux

70 rue Philippe de Girard

75018 Paris

www.sudsantesociaux.org

SUD Santé septembre 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 !**

SOMMAIRE

- Page 5:** Les professionnel-les
- Page 5:** Les formations
- Page 10:** Le recrutement
- Page 11:** Déroulement de carrière
- Page 12:** Les Commissions Administratives Paritaires - CAP
- Page 13:** La Commission médical et la Commission de Réforme
- Page 14:** Explicatif du bulletin de paie APHP
- Page 18:** La N.B.I. - nouvelle bonification indiciaire
- Page 21:** Grilles de salaires
- Page 27:** Nos revendications

Les Professionnel-les

◇ Les infirmiers

L'exercice de la profession d'infirmiers et d'infirmières comporte l'analyse, l'organisation, la réalisation de soins infirmiers et leurs évaluations, la contribution aux recueils de données cliniques et épidémiologiques et la participation à des actions de prévention, de dépistage, de formation et d'éducation à la santé.

Ils sont soumis aux règles professionnel-les et au secret professionnel.

Ils exercent leurs activités en collaboration avec les autres professionnel-les de la santé.

◇ Les IBODES

L'infirmier(e) de bloc opératoire diplômé(e) d'État a pour mission :

- * L'infirmier(e) de bloc opératoire circulant(e), instrumentiste, aide opératoire.
- * L'infirmier(e) de bloc opératoire gère la préparation de l'environnement opératoire et le déroulement des interventions chirurgicales en assurant la gestion des risques liés notamment aux patients et aux membres de l'équipe.
- * Il (ou elle) gère des situations professionnelles complexes qui requièrent des compétences en hygiène hospitalière, en technologies et techniques chirurgicales, en législation et en organisation du travail

◇ Les puéricultrices

Être infirmière puéricultrice fait partie d'une des spécialités de l'infirmière diplômée d'état. L'infirmière puéricultrice a de nombreuses missions, dédiées à l'enfant sain ou malade, telles que soigner, informer, éduquer, former... Elle a la possibilité d'exercer en intra ou extra hospitalier tout en conservant un rôle central dans la coordination des soins.

◇ Les infirmier-e-s anesthésistes

L'infirmier-e anesthésiste diplômé-e d'État est un infirmier-e qui se spécialise afin d'acquérir des compétences supplémentaires dans les domaines de l'anesthésie, de la réanimation, des soins d'urgence ainsi que de la prise en charge de la douleur. Dans ce cadre, il ou elle va réaliser l'ensemble des gestes qui concernent la prise en charge anesthésique des patients à sa charge. Son rôle est prépondérant dans les domaines de l'urgence, de la formation, de l'encadrement ainsi que dans l'évolution de sa profession (recherche).

La Formation

⇒ IDE

Les conditions d'inscription au concours sont :

- * Avoir 17 ans minimum au 31 décembre de l'année du concours
- * Être titulaire du baccalauréat français
- * Pour les titulaires du diplôme d'aide médico-psychologique, justifier de 3 ans d'exercice à la date du début des épreuves.
- * Justifier à la date du début des épreuves d'une activité professionnelle ayant donné lieu à cotisation à un régime de protection sociale :
 - ⇒ d'une durée de 3 ans pour les personnes issues du secteur sanitaire et médico-social, autres que les titulaires du diplôme d'État d'Aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et d'aide médico-psychologique
 - ⇒ d'une durée de 5 ans pour les autres candidats.
 - ◆ Ces candidats doivent au préalable avoir été retenus par un jury régional de présélection.

Les épreuves d'admissibilité

⇒ Pour les titulaires du baccalauréat

1° Une épreuve écrite, qui consiste en un travail écrit anonyme d'une durée de deux heures, notée sur 20 points

2° Une épreuve de tests d'aptitude de deux heures notée sur 20 points

Les candidat-es déclaré-e-s admissibles par le jury sont autorisé-e-s à se présenter à une épreuve d'admission, qui consiste en un entretien avec trois personnes

Pour pouvoir être admis dans un institut de formation en soins infirmiers, les candidat-es doivent obtenir une note au moins égale à 10 sur 20 à l'entretien

L'examen d'admission, d'une durée de deux heures, est organisé par le directeur de l'institut et soumis au même jury de sélection .

⇒ Pour les titulaires du diplôme d'A-S, Aux Puériculture, AMP

Il consiste en une analyse écrite de trois situations professionnelles. Chaque situation fait l'objet d'une question.

Cet examen permet d'évaluer l'aptitude à poursuivre la formation, notamment les capacités d'écriture, d'analyse, de synthèse et les connaissances numériques.

Les candidats doivent obtenir une note au moins égale à 15 sur 30 à cette épreuve.

Le nombre total d'aide-soignant-e-s ou d'auxiliaires de puériculture admis-es par cette voie est inclus dans le quota de l'institut de formation et ne peut excéder 20 % de celui-ci

La durée de la formation

La durée de formation est de 3 années, soit 6 semestres de 20 semaines chacun, équivalant à 4200 h, auxquelles il faut ajouter 900h de travail personnel non accompagné.

La présence lors des travaux dirigés (TD), des travaux pratiques (TP) et des stages est obligatoire. Certains enseignements en cours magistral peuvent l'être également. Toute absence doit être justifiée par un certificat médical ou toute autre preuve de l'impossibilité d'être présent à ces enseignements ou évaluations.

L'évaluation des connaissances et des compétences est réalisée soit par un contrôle continu et régulier, soit par un examen terminal, soit par les deux modes de contrôle combinés.

Le diplôme d'Etat d'infirmier-e s'obtient par l'obtention des 180 crédits européens correspondant à l'acquisition des dix compétences du référentiel:

- 120 crédits européens pour les unités d'enseignement, dont les unités d'intégration ;
- 60 crédits européens pour la formation clinique en stage.

Le passage de première en deuxième année s'effectue par la validation des semestres 1 et 2, par la validation de 48 crédits sur 60 répartis sur les deux semestres de formation.

Le passage de deuxième année en troisième année s'effectue par la validation des semestres 1, 2, 3 et 4 ou par la validation des semestres 1 et 2 et de 48 à 60 crédits répartis sur les semestres 3 et 4.

Les aides-soignant-es et les auxiliaires de puériculture ayant réussi l'examen d'admission sont dispensé-es des unités d'enseignement correspondant à la compétence 3 du référentiel infirmier défini à l'annexe II « Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens », soit :

- ◆ UE 2.10.S1 « Infectiologie hygiène » ;
- ◆ UE 4.1.S1 « Soins de confort et de bien-être » ;
- ◆ UE 5.1.S1 « Accompagnement dans la réalisation des soins quotidiens ».

Elles ou Ils sont également dispensé-es du stage de cinq semaines prévu au premier semestre.

Les congés

La durée des congés est de 28 semaines : 8 semaines l'été (juillet et août) et 2 semaines à Noël et Pâques.

Les Promotions Professionnelles doivent revenir sur leur établissement 4 semaines en août ou en juillet.

⇒ IBODE

Conditions d'admission :

- ◇ être titulaire du DE Infirmier-e ou de sage femme et justifier de 2 ans d'exercice en équivalent temps plein au 1^{er} janvier de l'année du concours ;
- ◇ réussir le concours d'entrée composé de deux épreuves :
 - ◆ Une épreuve écrite et anonyme d'admissibilité d'une durée d'une heure trente. Cette épreuve, notée sur 20 points, est composée de 20 questions courtes portant sur le programme de la formation sanctionnée par le Diplôme d'État Infirmier.

Sont déclaré-es admissible les candidat-es ayant obtenu une note au moins égale à 10 sur 20

- ◆ Une épreuve orale d'admission notée sur 20. Elle consiste en un exposé de 10 minutes au maximum sur un sujet d'ordre professionnel faisant appel à des connaissances cliniques, suivi d'un entretien de 10 minutes au maximum avec le jury afin de juger les aptitudes du candidat à suivre la formation. Toute note inférieure à 10 sur 20 est éliminatoire.

Sont déclaré-es admis-es les candidat-es les mieux classé-es dans la limite de la capacité d'accueil agréée de l'école.

Déroulement de la scolarité :

La formation d'IBODE comprend 18 mois d'études, dont 930 heures de cours théoriques (29 semaines plus une semaine de 30 h de suivi pédagogique) et 1 365 heures de stages (soit 39 semaines). Elle est validée par un travail de recherche, le Tipi (travail d'intérêt professionnel individuel). Elle permet à un-e infirmier-e de bloc opératoire d'exercer les rôles d'infirmier-e circulant-e, d'instrumentiste, et d'aide-opératoire.

Durant leur cursus, les élèves IBODE sont évalué-es : évaluation continue pour chacun des modules de formation théorique + mises en situation professionnelle (au nombre de trois) + évaluation des stages.

Validation de la formation

Elle comprend deux épreuves :

- une épreuve écrite : la réalisation d'un Travail d'intérêt professionnel, un mémoire de 20 à 30 pages, sur un thème choisi par chaque élève IBODE en lien avec son école.
- une épreuve de mise en situation professionnelle, ayant pour objet d'évaluer acquisitions théoriques et pratiques : d'une durée de 5 heures maximum, elle est réalisée au bloc opératoire en présence de deux examinateurs, un chirurgien et un IBODE.

⇒ PUÉRICULTRICE

Conditions d'admission :

- ◇ être titulaire du DE Infirmier-e ou de sage-femme et justifier de 2 ans d'exercice en équivalent temps plein au 1^{er} janvier de l'année du concours
- ◇ réussir le concours d'entrée composé de deux épreuves :
 - Une épreuve écrite et anonyme d'admissibilité. Cette épreuve, notée sur 40 points, est composée de 40 questions à choix multiple, 10 questions à réponses ouvertes et courtes et une épreuve de tests psychotechniques.
 - * Sont déclaré-es admissibles les candidat-es ayant obtenu une note au moins égale à 20 sur 40
 - Une épreuve orale d'admission notée sur 20. Elle consiste en un exposé de 10 minutes au maximum sur un sujet d'ordre professionnel faisant appel à des connaissances cliniques, suivi d'un entretien de 10 minutes au maximum avec le jury afin de juger les aptitudes du candidat à suivre la formation. Toute note inférieure à 10 sur 20 est éliminatoire.
 - * Sont déclarés admis les candidat-es ayant obtenu une note au moins égal à 30 sur 60 et les mieux classé-es dans la limite de la capacité d'accueil agréée de l'école.

Déroulement de la scolarité :

La formation menant au diplôme d'Etat de puéricultrice comprend 1500 heures soit 12 mois incluant les congés annuels, à effectuer selon la répartition suivante :

- ◆ 650 heures d'enseignement théorique et pratique et 140 heures de travaux dirigés et d'évaluation, orientées vers trois pôles de connaissances : développement général de l'enfant de la naissance à 15 ans, promotion de la santé (politiques de prévention, sociologie familiale, etc....) et exercice professionnel (organisation administrative, rôle et fonctions).
- ◆ 710 heures de stages cliniques en service de pédiatrie, néonatalogie, en maternité, structures d'accueil, PMI. Chaque secteur d'activité de la profession est à valider sauf si l'étudiant-e peut justifier d'une expérience professionnelle antérieure dans un de ces domaines.

Validation de la formation

Le contrôle des connaissances s'effectue en continu sur trois domaines d'évaluation :

- ◆ 3 épreuves écrites sur l'ensemble de la formation théorique, notées sur 30 points chacune par les enseignant-es.
- ◆ 3 épreuves pratiques, notées sur 30 points chacune par les enseignant-es et des professionnel-les :
 - Action de pédagogie et d'éducation
 - Pratique professionnelle sur terrain de stage
 - Oral sur un projet professionnel
- ◆ Evaluations de stage par le responsable de chaque service d'accueil, notées sur 10 points.

Le diplôme est délivré aux étudiant-es qui obtiennent la moyenne dans chacun des trois domaines.

⇒ IADE

⇒

Les conditions d'admission

- ◇ être titulaire du DE Infirmier-e ou de sage-femme et justifier de 2 ans d'exercice en équivalent temps plein au 1^{er} janvier de l'année du concours
- ◇ Le concours d'entrée comprend :
 - une **épreuve écrite** d'admissibilité de 1 h 30. Elle comporte 20 questions portant sur le programme de formation du diplôme d'État d'infirmier-e.
 - une **épreuve orale** pour les candidat-es admissibles. Elle porte sur un sujet d'ordre professionnel faisant appel à des connaissances cliniques. Celles-ci permettent d'évaluer les compétences développées au cours de l'expérience professionnelle du candidat-e, sa capacité à gérer une situation de soins et à suivre la formation.

Cette épreuve consiste en un exposé de dix minutes maximum suivi d'une discussion de dix minutes avec le jury. Chaque candidat-e dispose de vingt minutes de préparation.

Déroulement de scolarité:

La formation théorique se déroule sur 24 mois, en six séquences qui intègrent la notion de progression professionnelle. Les 700 heures de la formation sont réparties selon les stages, les nécessités pédagogiques et les habitudes de l'école de formation.

La formation des infirmier-es anesthésistes a pour but d'acquérir des connaissances théoriques et cliniques. L'étudiant-e développe les aptitudes, les capacités et les valeurs professionnelles nécessaires à l'exercice de sa future profession.

Cette formation se base sur une pédagogie participative fondée sur le projet professionnel de l'étudiant-e et lui permet de devenir un-e professionnel-le autonome et responsable. En cours et en fin de formation, l'étudiant-e doit être capable de vivre les différentes situations professionnelles auxquelles l'infirmier-e anesthésiste est confronté-e et selon les cas, y faire face, s'y adapter, les faire évoluer ou les réajuster en fonction de la demande.

Validation de la formation

Les modalités de l'évaluation sont fixées pour chacune des unités d'enseignement dans le référentiel de formation. La validation de chaque semestre s'obtient par l'acquisition de 30 crédits européens et le diplôme d'Etat d'infirmier-e anesthésiste (IADE) s'acquiert par l'obtention des 120 crédits européens détaillés dans le tableau suivant et correspondant à l'acquisition des 7 compétences

Le recrutement

⇒ Les IDES

Les infirmier-es sont recruté-es à la suite d'un concours sur titre (diplôme).

Pour être recruté, il faut:

- * être titulaire du Diplôme d'État Infirmier-e
- * être titulaire d'un diplôme, certificat ou autre titre d'infirmier-e en soins généraux délivrés par les États membres de la Communauté Européenne ou autres États parties à l'accord sur l'espace économique européen.

⇒ Les IBODES

Les infirmier-es de bloc opératoire diplômés d'état (IBODE) sont recruté-es à la suite d'un concours sur titre ouvert dans chaque établissement aux candidat-es titulaires du diplôme d'état d'infirmier-e de bloc opératoire.

⇒ Les puéricultrices

Les puéricultrices sont recrutées à la suite d'un concours sur titre ouvert dans chaque établissement aux candidates titulaires du diplôme d'état de puéricultrice

⇒ Les IADES

L'immense majorité des infirmier-es anesthésistes sont salarié-es (97%) dans des établissements de santé.

Infirmier-e anesthésiste à l'hôpital : concours sur titre, ouvert dans chaque établissement aux titulaires du diplôme d'Etat d'infirmier-e anesthésiste

Déroulement de carrière

⇒ Les IDES

◇ **Le corps des infirmier-es de catégorie B** comprend 2 grades :

- Infirmier-es de classe normale, comptant 9 échelons
- Infirmier-es de classe supérieure, comptant 7 échelons

Peuvent être promu-es à la classe supérieure après avis de la commission administrative paritaire (CAP) les infirmier-es de classe normale parvenu-es au 5^{ème} échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs.

Tous les ans, le ministère publie par décret le quota des professionnel-les promouvables à nommer en classe supérieure. Il est à ce jour de 18%

◇ **Le corps des infirmier-es de catégorie A** comprend 2 grades :

- Infirmier-es de classe normale, comptant 11 échelons
- Infirmier-es de classe supérieure, comptant 11 échelons

Peuvent être promu-es à la classe supérieure après avis de la commission administrative paritaire (CAP) les infirmier-es de classe normale parvenu-es au 5^{ème} échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs.

Tous les ans, le ministère publie par décret le quota des professionnel-les promouvables à nommer en classe supérieure.

⇒ Les IBODES

◇ Le corps des IBODE comprend 2 grades dans les nouvelle grilles:

- IBODE classe normale, 11 échelons
- IBODE classe supérieure, 11 échelons

⇒ Les puéricultrices

◇ Le corps des puéricultrices comprend 2 grades pour les nouvelles grilles :

- puéricultrices classe normale, 11 échelons
- puéricultrices classe supérieure, 11 échelons

Les puéricultrices bénéficient lors de leur nomination d'une bonification d'ancienneté de 6 mois

⇒ Les IADES

◇ Le corps des infirmier-es anesthésistes comprend 2 grades :

- IADE classe normale, comptant 7 échelons
- IADE classe supérieure, comptant 11 échelons

Peuvent être promu-es au grade d'IBODE, de puéricultrice et d'IADE de classe supérieure, après avis de la commission paritaire, les IBODE, puéricultrices et IADE de classe normale parvenu-es au 5^{ème} échelon et comptant au moins 10 ans de fonction dans le corps des infirmier-es

Les Commissions Administratives Paritaires-CAP

Les CAP sont des instances consultatives. Elles sont paritaires constituées d'un nombre égal de représentant-es de l'administration et de représentant-es 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 :

- Avis sur mise en stage,
- L'inscription sur une liste d'aptitude
- Prolongation de stage, licenciement ou titularisation,
- L'admission à l'entrée à l'école d'aides soignant-es,
- 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 plusieurs 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 locales dans leur établissement.

Les CAP compétentes sont:

- la CAP N° 2 pour les catégories A
- la CAP N°5 pour les catégories B

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 les membres du comité médical, des représentant-es de l'administration auprès de laquelle elle est instituée et des représentant-es du personnel à la [CAP](#) 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 leurs 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-le de la fonction publique ou même contractuel-le 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 contractuel-les, 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

6. La rémunération Brute

Rémunération brute	Périodicité	Montant en Euros
<p>TRAIT.MENS. REEL : traitement de base. Il est déterminé selon votre indice : <u>valeur du point annuel X indice</u> 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 valeur du point annuel : 55,5635 € 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: Zone 1: 3% du trait. De base Zone 2: 1% du trait. De base Zone 3: 0% du trait. De Base Elle est majoré de la NBI</p>
<p>SFT : supplément familial de traitement Le supplément familial de traitement est payé aux fonctionnaires et aux contractuel-les de droit public rémunérés au forfait ou selon un indice, il est en fonction du nombre d'enfants à charges du ou de la salarié-e,</p>	Mensuel	<p>Pour tous indices 1 enfant 2,29 €</p> <p>Jusqu'à l'indice 449 : 2 enfants 73,04 €; 3 enfants 181,56 €; par enfant en + 129,31 € .</p> <p>De l'indice 449 à 716 : 2 enfants 3% du trait.mens.réel. +10,84 € ; 3 enfants 8% du trait.mens. + 15,48 € par enfant en plus 6% du trait.mens. + 4,65 €.</p> <p>A partir de l'indice 717 : 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> 1900 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 au prorata si + ou - d'heures de travail</p>

Rémunération brute	Périodicité	Montant en Euros
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE :	Mensuel	<p>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.</p> <p>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 le prime semestrielle).</p>
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	<p>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).</p> <p>Cette indemnité est totalement indépendante de la prime semestrielle.</p>
PRIME DE SERVICE	2 fois par an	<p>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</p> <p>Attention : Un abattement / semestre de 1/70ème est effectué par journée d'absence maladie sauf AT, MP, Maternité</p>
GIPA Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat		<p>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</p> <p>exemple GIPA versée en décembre 2012 prend en référence l'indice majoré du 31/12/2007 et celle du 31/12/2011</p> <p>Simulateur :</p> <p>Http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls</p>

Pour certaines catégories de personnel	
PRIME INFIRMIERE : prime spécifique aux infirmières (dite	90,00 € par mois
PRIME DEB.CARR : prime de début de carrière destinée aux infirmier-es	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 ^{er} 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 ^{ème} classe Taux moyen : 95,25 € ; maxi : 191,50 € Attaché d'adm. principal 1 ^{ère} classe Taux moyen : 101,58 € ; maxi : 203,17 €
Dans certains services	
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

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 du repas consommés au self, vos prêts bancaires ou opposition, etc.

9. Les cotisations Patronales

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 supérieur ainsi qu'aux enseignant-es et directeurs, directrices d'écoles.

13 points	Personnels de rééducations et cadre de rééducation : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciennes, ergothérapeutes, diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures podologues Personnels médicot techniques : manip. radio, technicien-nes labo
19 points	Cadres-infirmiers de bloc opératoire ou puéricultrices cadres de santé
25 points	ACH exerçant leurs fonctions dans les établissements de moins de 100 lits
30 points	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.
41 points	Infirmiers anesthésistes cadre de santé, directeurs d'école préparant au diplôme d'IADE .

2. Attribution à raison de l'exercice d'une technicité, d'une responsabilité ou d'encadrement :

10 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 direction 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^{ère} catégorie accueillant du public. ◆ Agents assurant à titre exclusif le transport, la toilette et l'habillage 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
-----------	--

13 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ IDE exerçant leurs fonctions dans les blocs opératoires, dans le domaine de l'électrophysiologie (EEG), de la circulation extra corporelle ou de l'hémodialyse ◆ 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. ◆ Agents affectés dans un service de "grands brûlés" ◆ Aides soignants et IDE affectés dans un service de néonatalogie ◆ Personnels sociaux, éducatifs ou paramédicaux exerçant les fonctions de responsable de pouponnière ◆ Agent titulaires de l'attestation nationale d'aptitude aux fonctions de technicien d'études cliniques et exerçant les fonctions correspondantes ◆ Cadres socio-éducatifs exerçant leurs fonctions dans un établissement social ou médico-social et encadrant une équipe pluridisciplinaire d'au moins cinq agents.. ◆ 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.
15 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Chef de garage encadrant une équipe d'au moins 15 conducteurs ou ambulanciers . ◆ Agent technique d'entretien encadrant au moins 5 agents ◆ TH et TSH encadrant au moins 5 personnes ◆ Fonctionnaires appartenant au corps de la maîtrise ouvrière et exerçant les fonctions de contre-maitre encadrant dans les établissements de plus de 200 lits , une équipe d'au moins 5 agents ou 2 contremaitres et, dans les établissements, encadrant des agents d'au moins 3 qualifications différents.
20 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 ◆ Conducteurs ambulanciers affectés à titre permanent au SAMU - SMUR ◆ Agent assurant la fonction de PARM et affectés dans les services de SAMU ◆ 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.
25 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ACH encadrant au moins 5 personnes ◆ AMA exerçant la fonction de coordination des secrétaires médicales et encadrant au moins 5 personnes ◆ AMA des directeurs chefs d'établissement de plus de 100 lits ◆ TSH encadrant 2 secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant leurs fonctions en génie thermique ou à titre exclusif dans le domaine biomédical
30 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 ◆ Directeurs des soins non coordinateur général des soins ◆ Cadre paramédical chargés à temps complet des fonctions de conseillers technique national
45 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Directeurs des soins exerçant la fonction de conseiller technique régional ou de conseiller technique national. ◆ Directeur des soins coordinateur général des soins

GRILLES DE SALAIRE

LES INFIRMIER(E)S CATEGORIE B

échel.	durée	indice	trait. de base
2	2 ans	332	1 537,23€
3	3 ans	346	1 602,05€
4	3 ans	370	1 713,17€
5	4 ans	394	1 824,30€
6	4 ans	420	1 944,68€
7	4 ans	450	2 083,59€
8	4 ans	483	2 236,39€
9		515	2 384,55€

Infirmier(e) D.E.
classe normale
NES (cat B)

Infirmier(e) D.E.
Classe Supérieure
NES (cat B)

échel.	durée	indice	trait. de base
1	2 ans	423	1 958,57€
2	3 ans	448	2 074,33€
3	3 ans	471	2 180,82€
4	3 ans	494	2 287,32€
5	4 ans	519	2 403,07€
6	4 ans	540	2 500,31€
7		562	2 602,06€

LES INFIRMIER(E)S CATEGORIE A

échelon	durée	indice	trait.de base
1	1 an	342	1 583,53 €
2	2 ans	355	1 643,72 €
3	3 ans	379	1 754,85 €
4	3 ans	399	1 847,45 €
5	3 ans	423	1 958,57 €
6	3 ans	456	2 111,37 €
7	3 ans	487	2 254,91 €
8	4 ans	505	2 338,25 €
9	4 ans	524	2 426,22 €
10	4 ans	548	2 537,35 €
11		566	2 620,69 €

Infirmier(e) D.E.
classe normale
1^{er} GRADE

Infirmier(e) D.E.
classe normale
(A partir de Juillet 2015)
1^{er} GRADE

échelon	durée	indice	trait.de base
1	1 an	349	1 615,94 €
2	2 ans	363	1 680,76 €
3	3 ans	382	1 768,74 €
4	3 ans	402	1 861,34 €
5	3 ans	424	1 963,20 €
6	3 ans	457	2 116,00 €
7	3 ans	488	2 259,54 €
8	4 ans	509	2 356,77 €
9	4 ans	529	2 449,38 €
10	4 ans	549	2 541,98 €
11		566	2 620,69 €

Echelon	durée	indice	Trait. brut
1	1	341	1 578,93 €
2	2	367	1 699,32 €
3	3	386	1 787,29 €
4	3	411	1 903,05 €
5	4	429	1 986,40 €
6	4	456	2 111,41 €
7	4	485	2 245,69 €
8		512	2 370,71 €

IBODE– Puéricultrice
Classe normale
Grille en voie d'extinction

Infirmier(e) D.E.
classe supérieure
IBODE– Puéricultrice
Classe normale
2^{ème} GRADE

échel	durée	indice	trait. de base
1		387	1 791,89 €
2		400	1 852,08 €
3		416	1 926,16 €
4	2 ans	436	2 018,77 €
5	2 ans	456	2 111,37 €
6	3 ans	478	2 213,24 €
7	3 ans	501	2 319,73 €
8	4 ans	524	2 426,22 €
9	4 ans	547	2 532,72 €
10	4 ans	570	2 639,21 €
11		581	2 690,15 €

échel.	durée	indice	trait. de base
1		390	1 805,78 €
2		403	1 865,97 €
3		420	1 944,68 €
4	2 ans	440	2 037,29 €
5	2 ans	460	2 129,89 €
6	3 ans	483	2 236,39 €
7	3 ans	506	2 342,88 €
8	4 ans	529	2 449,38 €
9	4 ans	552	2 555,87 €
10	4 ans	578	2 676,26 €
11		604	2 796,64 €

Infirmier(e) D.E.
classe supérieure
(A partir de Juillet 2015)
IBODE– Puéricultrice
Classe normale
2^{ème} GRADE

**IBODE– Puéricultrice
classe supérieure
Grille en voie d'extinction**

Echelon	Durée	Indice	Trait.brute
1	2	420	1 944,72 €
2	2	455	2 106,78 €
3	2	474	2 194,76 €
4	3	498	2 305,89 €
5	3	518	2 398,49 €
6	4	539	2 495,73 €
7		570	2 639,27 €

échel.	durée	indice	trait. de base
2	2 ans	418	1 935,42 €
3	2 ans	434	2 009,51 €
4	2 ans	454	2 102,11 €
5	2 ans	480	2 222,50 €
6	2 ans	500	2 315,10 €
7	3 ans	525	2 430,86 €
8	4 ans	550	2 546,61 €
9	4 ans	575	2 662,37 €
9	4 ans	575	2 662,37 €
10	4 ans	593	2 745,71 €
11		611	2 829,05 €

**IBODE– Puéricultrice
classe supérieure
IADE
Classe normale
3^{ème} GRADE**

échel.	durée	indice	trait. de base
2	2 ans	420	1 944,68 €
3	2 ans	439	2 032,66 €
4	2 ans	460	2 129,89 €
5	2 ans	485	2 245,65 €
6	2 ans	509	2 356,77 €
7	3 ans	533	2 467,90 €
8	4 ans	558	2 583,65 €
9	4 ans	585	2 708,67 €
9	4 ans	585	2 708,67 €
10	4 ans	608	2 815,16 €
11		631	2 921,66 €

**IBODE– Puéricultrice
classe supérieure
(A partir de Juillet 2015)
IADE
Classe normale
3^{ème} GRADE**

IADE
Classe normale
Grille en extinction

Échelon	durée	Indice	Trait.brut
1	1 an	367	1 699,32 €
2	2 ans	394	1 824,33 €
3	3 ans	413	1 912,31 €
4	3 ans	438	2 028,07 €
5	4 ans	461	2 134,56 €
6	4 ans	487	2 254,95 €
7	4 ans	516	2 389,23 €
8		544	2 518,88 €

IADE
Classe supérieure
Grille en extinction

Echelon	Durée	Indice	Trait.brut
1	2 ans	454	2 102,15 €
2	2 ans	482	2 231,80 €
3	2 ans	501	2 319,78 €
4	3 ans	524	2 426,27 €
5	3 ans	544	2 518,88 €
6	4 ans	566	2 620,75 €
7		604	2 796,70 €

échel.	durée	indice	Trait.brut
1	1 an	490	2 268,80 €
2	2 ans	524	2 426,22 €
3	3 ans	532	2 463,27 €
4	4 ans	559	2 588,28 €
5	4 ans	581	2 690,15 €
6	4 ans	607	2 810,53 €
7		625	2 893,88 €

IADE
Classe supérieure
4^{ème} GRADE

IADE
Classe supérieure
(à partir de juillet 2015
4^{ème} GRADE

échel.	durée	indice	trait. de base
1	1 an	525	2 430,86 €
2	2 ans	535	2 477,16 €
3	3 ans	551	2 551,24 €
4	4 ans	574	2 657,73 €
5	4 ans	595	2 754,97 €
6	4 ans	616	2 852,20 €
7		642	2 972,59 €

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^{ème} 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.

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