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 reconnaitre 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

AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS

Fédération Nationale SUD Santé Sociaux
70 rue Philippe de Girard
75 018 Paris

www.sudsantesociaux.org

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 entraine 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 13ème 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 demande non institutionnelles.

Augmentation des formations promotionnelles pour la catégorie C.

Des passerelles vers d'autres professions.

échelle 3: Agent hospitalier qualifié

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base
1	1 an	316	1 463.08€
2	1 ans	317	1 467.71€
3	2 ans	318	1 472.34€
4	2 ans	319	1 476.97€
5	2 ans	320	1 481.60€
6	2 ans	321	1 486.23€
7	2 ans	323	1 495.49€
8	3 ans	327	1 514.01€
9	3 ans	333	1 541.79€
10	4 ans	345	1 597.35€
11	-	358	1 657.54€

Un abondement de 5 points est également prévu en 2015, pour l' ensemble de la grille.

SOMMAIRE

Page 3 : Le recrutement

Page 4 : Déroulement de carrière

Page 5: Promotion Professionnelle

Page 8: La commissions administrative paritaire

Page 9 : Connaître sa fiche de paie

Page 17: Grille salariale

Page 19 : Nos revendications

Les agents hospitaliers qualifiés sont chargés de l'entretien et de l'hygiène des locaux de soins et participent aux tâches permettant d'assurer le confort des malades. Ils ne participent pas aux soins aux malades et aux personnes hospitalisées ou hébergées.

Ce corps ne comprend qu'un seul grade.

Ce dossier est un document non contractuel réalisé par les militants Sud Santé Sociaux Solidaires

Le recrutement des ASH titulaires

Application du décret n° 2004-118 du 6 février 2004

Depuis 2004, le recrutement est fait par des commissions de sélections locales, dans chaque hôpital, composées de 3 membres dont un extérieur à l'établissement.

Pour être candidat, vous devez :

- Avoir moins de 55 ans
- Etre de nationalité française ou ressortissant d'un état de l'union européenne ou d'un état membre de l'espace économique européen.
- Jouir de vos droits civiques
- Ne pas avoir au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'inscription incompatible avec l'exercice de vos futures fonctions

Avoir les conditions physiques nécessaires à vos futures fonctions

Le dossier de candidature doit comporter:

- Une lettre de candidature sur le site où les emplois sont ouverts
- Un curriculum vitae détaillé incluant les formations suivies, les emplois occupés et en précisant leurs durées.
- Une copie lisible d'une pièce d'identité en cours de validité.
- Un justificatif de tous les services accomplis, ou des emplois occupés, notés sur le curriculum vitae

Une enveloppe timbrée au tarif rapide en vigueur, portant le nom, le prénom et l'adresse du candidat pour l'informer du résultat de la sélection.

La commission de sélection examine les dossiers et sélectionne parmi eux des candidats qui seront auditionnés.

L'audition est publique

La commission auditionne les candidats retenus et établit un classement en vue de l'inscription sur une liste principale et une liste complémentaire en fonction des postes vacants.

Déroulement de carrière

Les agents des services hospitaliers qualifiés sont classés en un grade unique relevant de l'échelle 3 de rémunération.

Les agents des services hospitaliers qualifiés doivent effectuer un stage d'une année avant, si satisfaction, d'être titularisés.

Les agents hospitaliers recrutés pour des remplacements momentanés sont nommés agents hospitaliers contractuels. Ils sont classés au premier échelon de l'échelle 3 de rémunération (voir grille de salaires).

Attention : le recours aux contractuels est limitatif : article 9 du titre IV.

Tous les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires.

GRILLES DE SALAIRE

13 points	♦ 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 maitrise.
15 points	♦ 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 maitrise ouvrière et exerçant les fonctions de contremaitre encadrant dans les établissement 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	♦ 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	♦ 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	♦ 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	♦ Directeurs des soins exerçant la fonction de conseiller technique régional ou de conseiller technique national. ♦ Directeur des soins coordinateur général des soins

Promotion professionnelle

Filière soignante

⇒ **Promotion des agents hospitaliers qualifiés dans le corps des aides soignants et auxiliaires de puériculture**

Sélection à l'entrée en formation des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture

Modalités	Catégories de personnel Candidats admis à l'entrée en formation, dans la limite de 80% des places
ð **par sélection professionnelle* avec tests d'aptitude** et avis de la commission administrative paritaire,** **cf arrêté du 17 juin 1996 relatif aux modalités de sélection* ***Les tests d'aptitude comprenant une épreuve de français et une épreuve de mathématiques.*	- **les agents hospitaliers qualifiés réunissant au moins 3 ans de fonction,** peuvent se présenter aux tests d'aptitude.
	les agents hospitaliers qualifiés réunissant au moins 8 ans de fonction, peuvent se présenter aux tests d'aptitude * Ils sont rémunérés aides-soignants dès leur entrée en formation.

Modalités	Catégories de personnel Candidats admis à l'entrée en formation, dans la limite de 20% des places
♦ **par concours sur titres** *Les épreuves du concours comprennent une épreuve écrite de biologie et une épreuve d'entretien. Les candidats titulaires du BEP sanitaire et social ou du BEP agricole option services, spécialité services aux personnes, ne passent pas l'épreuve de biologie.*	- personnels titulaires âgés de 45 ans au plus tard au 1er janvier de l'année du concours. Les candidats doivent être titulaires des diplômes suivants : * BEP Carrières Sanitaires et Sociales, * Diplôme national ou brevet, * BEP Agricole, option services, spécialité services aux personnes, * CAP Petite enfance * Ou avoir suivi une classe de première préparant au baccalauréat, * Ou justifier au 1er janvier de l'année d'une activité professionnelle ayant donné lieu à cotisations à la sécurité sociale d'une durée de 2 ans pour les personnes issues du secteur hospitalier, social ou médico-social et de 3 ans pour les autres candidats.
Modalités	**Catégories de personnel** Tous les agents, titulaires, stagiaires, ou contractuels (CDI, CDD,CES, CEC…..)

♦ **VAE** **V**alidation des **A**cquis et de l'**E**xpérience Votre expérience professionnelle doit être en relation avec le contenu du DPAS (Diplôme Professionnel Aide Soignant), et vous devez avoir réalisé des soins d'hygiène et de confort auprès de personnes dépendantes ou ayant un certain degré de participation, en établissement ou à domicile, s'agissant d'une activité salariée, non salariée ou bénévole.	La durée totale d'activité exigée est,en temps plein, pour l'année 2005, de 5 ans, pour l'année 2006, de 4 ans et à partir de 2007 de 3 ans. Ne sont prises en considération dans ce décompte que les activités exercées au cours des 12 dernières années, à compter de la date du dépôt du dossier de recevabilité.

⇒ **Promotion des agents dans le corps infirmier :**

<u>Conditions d'inscription</u> au concours à l'entrée dans les instituts de formation :

◊ être titulaire
◊ titulaire du BAC
◊ pour les non titulaires du BAC : validation des acquis professionnels délivrés par la DRASS

<u>Filière médico technique ou rééducation</u>

Promotion des agents hospitaliers qualifiés dans le corps de manipulateurs radio ou techniciens de laboratoire (médico-techniques) ou masseurs kinésithérapeutes (rééducateurs) : justifier d'un an de services effectifs .

<u>Conditions d'inscription</u> au concours à l'entrée dans les instituts de formation :

◊ titulaire du BAC
◊ pour les non titulaires du BAC : justifier d'une activité professionnelle de 5 ans

<u>Filière hôtelière</u>

⇒ **Promotion des agents hospitaliers dans la filière hôtelière**

La filière hôtelière très développée dans les établissements de long et moyen séjour tend de plus en plus à se développer dans les établissements de courts séjours. Les agents de la filière hôtelière assurent, selon les établissements les fonctions de restauration, de lingerie, de bio nettoyage, de petite maintenance et d'accueil. Ils n'assurent pas de soins corporels mais ils participent à l'observation des personnes hospitalisées ou hébergées.

⇒ **Modalités d'accès à la filière hôtelière**

Les agents de la filière hôtelière font partie du corps des personnels techniques et ouvriers. Ils doivent donc se présenter aux différents concours ou examens professionnels

13 points	Personnels de rééducations et cadre de rééducation : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciennes, ergothérapeutes, diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures podologues
19 points	Cadres-infirmiers de bloc opératoires ou puéricultrices cadres de santé
25 points	ACH exerçant leurs fonctions dans les établissement de moins de 1OO 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	♦ 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 d'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 1ère 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 vaguemestre ♦ Agent exerçant en secteur sanitaire un travail auprès des malades des services ou des établissement 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

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 titre du repas consommés au self, vos prêts bancaires ou opposition, ect

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 <u>Nouvelle Bonification Indiciaire</u> (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 enseignants et directeurs d'écoles.

Ouvrier professionnel

Accès interne	Accès externe
1 an d'ancienneté + examen professionnel promotion professionnelle : inscription sur liste d'aptitude, après avis de la CAP, pour les fonctionnaires de catégorie C comptant au moins 3 ans de services	* être titulaire d'un CAP ou équivalent + examen professionnel (à partir d'octobre 2002)

<u>Filière administrative</u>

Sur concours interne ou externe ou par voie de détachement

* voir dossier SUD Santé personnel administratif

<u>Filière ouvrière et technique (hors fonction hôtelière)</u>

Sur concours interne ou externe ou par voie de détachement

* voir dossier SUD Santé personnel technique et ouvrier

<u>Commentaires SUD Santé :</u>

Quelle que soit la filière envisagée, nous vous conseillons de prendre contact avec le service de formation continue de votre établissement qui vous informera sur les formations et les mises à niveau à effectuer.

Vos délégués SUD Santé sont là pour vous renseigner et vous donner tous les éléments statutaires et salariaux des différentes filières pour vous permettre de choisir en toute connaissance. Par exemple, nous rappelons que la retraite pour les aides soignants est à 57 ans, tandis que celle des agents hôteliers (filière ouvrière) est à 62 ans !

Nous pouvons également vous aider quand certaines formations vous sont refusées plusieurs fois. En effet, l'accès à certaines formations est un vrai parcours du combattant : peu de places sont offertes et peu d'agents sont reçus.

Les Commissions Administratives Paritaires-CAP

Les CAP sont des instances consultatives. Elles sont paritaires 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 :

- 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 soignants,
- 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 locale dans leur établissement.

La CAP compétente pour les agents hospitaliers est la CAP N° 8

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 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	Ingénieurs : son calcul représente 30% du trait.mens.réel TH: son calcul représente une part du trait mensuel réel = part fixe obligatoire + de part variable TSH: 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 1er mars.	AMA taux moyen : 58,31 € , maxi: 116.62€ ACH: taux moyen : 69.97€ ; maxi : 139.95€ Attaché d'administration Taux moyen : 88,92 € ; maxi : 177,83 € Attaché d'adm. principal 2ème classe Taux moyen : 95,25 € ; maxi : 191,50 € Attaché d'adm. principal 1ère 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

Rémunération brute	Périodicité	Montant en €uros
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 le 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 semestrielle.
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 par 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 celle du 31/12/2011 Simulateur : Http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls

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 fonctionnaires 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 représentants de l'administration auprès de laquelle elle est instituée et des représentants 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 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

6. La rémunération Brute

Rémunération brute	Périodicité	Montant en €uros
TRAIT.MENS. REEL : traitement de base. Il est déterminé selon votre indice : valeur du point annuel X indice / 12 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	Mensuel	Au 1er juillet 2010 valeur du point annuel : 55,5635 € valeur du point mensuel : 4,6302 €
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.	Mensuel	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
SFT : supplément familial de traitement 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,	Mensuel	Pour tous indices 1 enfant 2,29 € Jusqu'à l'indice 449 : 2 enfants 73,04 €; 3 enfants 181,56 €; par enfant en + 129,31 € . 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 €. A partir de l'indice 717 : 2 enfants 110,07 € ; 3 enfants 279,94 €; par enfant en + 201,50 €.
IND.SUJ. : indemnité de sujétion calculée sur la base de 13 heures supplémentaires.	Mensuel	Trait. de base/an + Indem. résid./an x 13 / 1900 décret 90-963 du 1er août 1990
REMB.TRANSPORT	Mensuel	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
IND.NUIT INTENSIVE : indemnité pour travail de nuit et majoration spéciale pour travail intensif (entre 21 h et 6 h)		taux : 1,07 €/heure
IND.DIM.ET FER. : travail dimanches et jours fériés		46,42 € pour 8 heures de travail au prorata si + ou - d'heures de travail