

Se syndiquer à SUD SANTE

90 % des patrons sont syndiqués, pour défendre leur 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 , c'est agir contre la fatalité

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

Se syndiquer à Sud Santé , 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 lorsqu'on a un problème personnel et besoin de soutien.

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

Se syndiquer à Sud Santé , s'est s'inscrire dans la conquête de nouveaux droits

VOTRE CONTACT SUD SANTE

DOSSIER PROFESSIONNEL

AGENT DE MAÎTRISE

AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL



www.sudsanteaphp.fr

www.facebook.com/sud.sante.3

@Sudsante_APHP



SOMMAIRE

Page 5: Recrutement - Déroulement de carrière

Page 6: Décret de compétence

Page 7: Les Commissions Administratives Paritaires - CAP

Page 8: La Commission de Réforme

Page 9: Explicatif du bulletin de paie APHP

Page 15: La N.B.I. - nouvelle bonification individuelle

Page 19: Grilles de salaires

Page 23 : Nos revendications

SUD Santé revendique pour toute la profession

- ◆ Statut Fonction Publique pour tous, pas de statuts précaires
- ◆ Revalorisation salariale correspondant aux rattrapages des pertes de
- ◆ salaire des années précédentes et au niveau de technicité de nos diplômes reconnaissance BAC + 3 POUR TOUS
- ◆ Avancement modulé moyen pour tous
- ◆ Maintien des 37,5 annuités et droit à la retraite à 55 ans
- ◆ Véritable promotion professionnelle
- ◆ Publication des choix de postes au sein des établissements
- ◆ Amélioration de la sécurité et des conditions de travail en liaison avec les
- ◆ CHSCT locaux. Prise en compte des risques spécifiques à chaque catégorie
- ◆ Effectif correspondant à l'application de la RTT et à l'augmentation de l'activité,
- ◆ augmentation des formations initiales pour faire face aux pénuries programmées
- ◆ Carrière sans barrage, accès à la classe supérieure pour tous sans quotas.
- ◆ Formation continue accessible à tous
- ◆ NBI et primes intégrées dans le salaire de base
- ◆ Forfait prime dimanches et jours fériés pour les Tech. Labo.
- ◆ Prise en compte des années d'études : rachat des années d'études à un prix attractif
- ◆ **L'accessibilité à l'année hospitalière pour tous les préparateurs sans aucune limitation d'âge**
- ◆ **Passage en Catégorie A de toute la catégorie médico-technique**

Les agents de maîtrise sont chargés de missions de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution des travaux confiés à un groupe d'ouvriers ou à des entreprises.

Ils peuvent encadrer, sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique, un ou plusieurs ateliers, services ou pôles d'activités. Ils peuvent exercer leurs fonctions en qualité de contremaître, ainsi que dans les domaines de la climatique, de la blanchisserie, de la buanderie et de l'entretien textile.

Les agents de maîtrise principaux sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée. Ils peuvent également participer à la direction et à la réalisation de travaux nécessitant une compétence professionnelle étendue.

Le corps de la maîtrise ouvrière comprend les grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal relevant respectivement des échelles de rémunération 5 et 6.

Les agents de maîtrise sont recrutés :

1° Par concours interne sur épreuves.

Peuvent être admis à concourir les maîtres ouvriers, les blanchisseurs maîtres ouvriers et les conducteurs ambulanciers de 1re catégorie, ainsi que, sous réserve de justifier de sept ans d'ancienneté dans leur grade, les ouvriers professionnels qualifiés, les blanchisseurs ouvriers professionnels qualifiés, les conducteurs ambulanciers de 2e catégorie, les aides de laboratoire de classe supérieure, les aides d'électroradiologie de classe supérieure et les aides de pharmacie de classe supérieure.

2° Par inscription sur une liste d'aptitude établie en application du 2° de l'article 35 de la loi du 9 janvier 1986, dans la limite du tiers du nombre des titularisations prononcées.

Peuvent être inscrits sur cette liste les maîtres ouvriers, les blanchisseurs maîtres ouvriers et les conducteurs ambulanciers de 1re catégorie comptant au moins un an de services effectifs dans leur grade, ainsi que les ouvriers professionnels qualifiés, les blanchisseurs ouvriers professionnels qualifiés et les conducteurs ambulanciers de 2e catégorie ayant atteint au moins le 5e échelon de leur grade et comptant au moins six ans de services effectifs dans leur grade.

Peuvent être promus au grade d'agent de maîtrise principal, après inscription au tableau d'avancement, dans les conditions prévues au 1° de l'article 69 de la loi du 9 janvier 1986, les agents de maîtrise comptant au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon de leur grade et comptant au moins trois ans de services effectifs dans leur grade. **Ratio 4%**

Echelle 5 : Agent de maitrise

échel.	durée	indice	trait. de base	ind. rési.	ind sujet
1	1 an	310	1 435,30€	43,34€	120,56€
2	2 ans	311	1 439,93€	43,34€	120,95€
3	2 ans	312	1 444,56€	43,34€	121,33€
4	3 ans	314	1 453,82€	43,61€	122,12€
5	3 ans	318	1 472,34€	44,17€	123,67€
6	3 ans	328	1 518,71€	45,56€	127,57€
7	4 ans	338	1 565,01€	46,95€	131,46€
8	4 ans	350	1 620,57€	48,62€	136,12€
9	4 ans	362	1 676,13€	50,28€	140,79€
10	4 ans	379	1 754,85€	52,65€	147,40€
11		392	1 815,04€	54,45€	152,46€

Echelle 6 : Agent de maitrise principal

échel.	durée	indice	trait. de base	ind. rési.	ind sujet
1	2 ans	324	1 500,18€	45,01€	126,01€
2	2 ans	335	1 551,12€	46,53€	130,29€
3	3 ans	346	1 602,05€	48,06€	134,57€
4	3 ans	359	1 662,24€	49,87€	139,62€
5	3 ans	375	1 736,33€	52,09€	145,85€
6	4 ans	394	1 824,30€	54,73€	153,24€
7	4 ans	416	1 926,16€	57,78€	161,79€
spécial*		430	1 990,99€	59,73€	167,24€

GRILLES DE SALAIRE

Les Commissions Administratives Paritaires - CAP

Les CAP se prononcent dans différents cas, à savoir :

- * Inscription sur une liste d'aptitude ;
- * Inscription sur un tableau annuel d'avancement ;
- * Refus de titularisation ;
- * Demande de prolongation de stage ;
- * Demande de fin de stage ;
- * Avancement modulé d'échelon ;
- * Discipline (sanction de 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe) ;
- * Licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- * Refus d'octroi du congé de formation syndicale ;
- * Demande de détachement d'un corps professionnel dans un autre ;
- * Demande d'intégration dans un corps professionnel après un détachement ;
- * Décharges d'activité syndicale de service ;
- * Demande de dispense d'engagement de servir suite à un congé de formation professionnelle ;
- * Deuxième refus opposé à un agent demandant à bénéficier d'une action de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ;
- * Troisième refus opposé à un agent demandant à bénéficier d'un congé de formation professionnelle ;
- * Détachement à l'issue d'une période de professionnalisation ;
- * Rejet d'une demande d'une période de professionnalisation ;
- * Demande de révision de notes et appréciations ;
- * Détachement ;
- * Position hors cadre ;
- * Perte d'emploi à la suite d'une suppression d'emploi ;
- * Reclassement pour raison de santé ;
- * Mise à disposition ;
- * Refus de démission ;
- * Refus ou litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel ;
- * Refus d'une demande de congés au titre du Compte Epargne Temps.

Elus Sud santé AP-HP

CAP N° 4 :

NOM	PRENOM	GRADE	HOPITAL	TELEPHONE
SCHRAMER	Antoine	TSH	P.BROUSSE	01 45 59 39 43
PEREZ	Gilles	TSH	ST LOUIS	01 42 49 44 45

La Commission de Réforme

La Commission de Réforme est une instance consultative, elle siège pour les problèmes concernant :

- les accidents du travail
- les accidents de trajet
- les maladies professionnelles
- la mise à la retraite pour invalidité
- La disponibilité d'office pour raison de santé

Vos élus jusqu'au 31 décembre 2014 sont :

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 exerçant à titre exclusif dans le domaine de la circulation extra corporelle ◆ Agents exerçant la fonction de technicien d'étude clinique ◆ Agents affectés dans un service de "grands brûlés" ◆ Aides soignants et IDE affectés dans un service de néonatalogie ◆ Cadres socio-éducatifs exerçant leurs fonctions dans un établissement social ou médico-social et encadrant une équipe pluridisciplinaire d'au moins cinq agents..
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 ◆ TSH encadrant au moins 5 personnes
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
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 ◆ TSH encadrant 2 secteurs spécialisé 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 de 2ème classe, président de la commission du service de soins infirmiers ◆ Directeurs des soins de 2ème classe assurant la responsabilité de services de soins de plus de 500 lits
45 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Directeurs des soins de 1ère classe, président de la commission du service de soins infirmiers ◆ Directeurs d'école de cadres

13 points	Personnels de rééducations : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciennes, ergothérapeutes, diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures podologues Personnels médico-techniques : manip. radio, techniciens labo
19 points	Cadres-infirmiers de bloc opératoires ou puéricultrices
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'un encadrement : la NBI est attribuée à tous les grades de ces corps : classe normale, supérieure, surveillant, surveillante générale ainsi qu'aux directeurs d'écoles

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 ◆ Secrétaires de directeurs d'établissements, secrétaire du directeur général, secrétaire du directeur du siège ◆ Agents de catégorie B et C responsables, dans les direction chargées des RH de la gestion administrative des agents dans la FPH ◆ Agents de catégorie B et C responsable de la gestion administrative des agents dans la DRH. ◆ 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'habillement des corps, ainsi que la préparation des autopsies ◆ Agents chargés des fonctions de vague-mestre ◆ Conducteurs ambulanciers chefs encadrant au moins 15 conducteurs ambulanciers ◆ Secrétaires des directeurs responsables des établissements de plus de 100 lits composant les CH, les établissements, les hôpitaux et groupes hospitaliers de plus de 100 lits composant les CHR et les CHU.
------------------	---

Explicatif du bulletin de paie APHP

N° SIRET :
N° URSSAF :
Lieu de paiement :
N° APE :

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS
3, avenue Victoria
75004 PARIS

BULLETIN de PAIE
Mois :
Emis le :

Identifiant :
N° de sécurité sociale :
Métier :
Grade :
Qualité statutaire :

N° CNRACL :
Ech :
Indice brut :
Indice majoré :
Taux d'actualité : %

Nom usuel :
Prénom :
Etablissement :
Pôle :
Unité de gestion :
Code projet :

Etab.	Date	Libellé	Nombre ou taux	Montant unitaire ou base	A payer	A déduire	Cotisations patronales	
							Taux en %	Montant en
REMUNERATION BRUTE							Pour information	
		BTO TRAIT. MENS. RÉEL BRO INDEM. RESIDENCE IS1 IND. SPEC. SUGGESTION JD1 TRAV. DANG. CAT. 1 LP5 PRIME AIDE-SOIGN. LT1 PRIME A. S. A.PUER			6		9	
RÉMUNÉRATION TOTALE BRUTE								
COTISATIONS								
		RNC CNRACL RETRAITE UCB CSG ET RDS UCX CSG MALADIE RAL ALLOCATION TEMPOR UT5 TRANSPORT (75-92) VMC MUTUELLE M.C.	7,850 2,900 5,100		7			
TOTAL COTISATIONS								
RÉMUNÉRATION TOTALE NETTE								
Quotité saisissable								
AUTRES ELEMENTS								
		XRE RET. RESTAURATION TOTAL AUTRES ELEMENTS DE RETENUES <i>Les remboursements de frais</i> WT1 REMB TRANSPORT			8			
Rémunération nette							euros	
Cumul imposable		Cumul avantages en nature	Mensuel imposable	Coût total employeur				
10		11		12		DERNIER FEUILLET SUR 1		
Congés Pris / Droits		Solde CET		Période du 99/99/9999 au 99/99/9999				
Congés Annuels RTT		20 8		13		14		
		25 10				15		
				Paiement en Euro				

000790
Ce bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée

7. Les cotisations

Apparaissent ici tous les prélèvements obligatoires sur la rémunération

Cotisations obligatoires	Montant
CNRACL : caisse nationale de retraite pour les agents des collectivités locales	8,39% 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 95% de tous les éléments du traitement et NBI (sauf remb. transport)
CSG et RDS : contribution sociale généralisée + remboursement de la dette sociale	2,90% sur 95% 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

Ici sont portées les retenues au titre du repas consommés au self, vos prêts bancaires ou opposition.

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, surveillant, surveillant général ainsi qu'aux enseignants et directeurs d'écoles.

Pour certaines catégories de personnel	
PRIME INFIRMIERE : prime spécifique aux infirmières (dite prime Veil)	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	Ingénieurs : son calcul représente 30% du trait.mens.réel 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 SM 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.	SM taux moyen : 58,31 € (si évaluation positive de la direction locale) ; 45 € (si évaluation défavorable) ACH modulé : 48 € ; taux moyen : 63 € ; maxi : 132 € (accordé par la DPRS à 43% des bénéficiaires) Attaché d'administration 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 sur la base d'une 1/2 journée, avec 3 taux de base distincts selon le travail exercé ; 1,02 € en 1ère catégorie - 0,30 € en 2ème catégorie - 0,15 € en 3ème catégorie

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 à l'AP-HP
 - * Le numéro de sécurité sociale
 - * Le numéro CNRACL (pour les stagiaire et titulaire)
 - * 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

CODE	Rémunération brute	PERIODICITE	Montant en Euros
BTO	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 €
BRO	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	Pour l'indice supérieur à 312 : 3% du traitement mensuel réel Pour l'indice inférieur ou égal à 312 sur la base de l'indice 312 : 43,34 €
CSO	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 € .
IS1	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 tarif Navigo
	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

CODE	Rémunération brute	Périodicité	Montant en Euros
IC3/ IY3	INDEMNITE EXCEP-TIONNELLE :	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). L'ancienne cotisation maladie Sécu ne prenait en compte que le traitement de base (de plus à l'AP-HP le personnel titulaire et stagiaire cotisait à la moitié du taux. En application du décret n°96-1151 du 26/12/1996, les agents titulaires et stagiaires recrutés avant le 01/01/1998 perçoivent une indemnité mensuelle versée par acompte.
IR6/ IY8	REGUL INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	Régularisation annuelle dans le 2ème trimestre de chaque année	La régularisation de l'indemnité exceptionnelle est annuelle et tiens compte des acomptes IC3/IY3 versés durant l'année antérieure
LSU	PRIME DE SERVICE EXCEP-TIONNELLE	2 fois par an en juin et décembre	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.
LSU	PRIME DE SERVICE	Bi-annuelle en juin et en décembre	Elle tient compte de l'assiduité, de la notation et du grade. Correspond à 7,5% du traitement de base x 6 Attention : Un abattement de 1/70ème est effectué par journée d'absence maladie
GA2	GIPA	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
	PRIME D'INSTALLATION	versée une fois	2056,39 €