

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 TECHNICIEN DE LABORATOIRE



www.sudsanteaphp.fr

www.facebook.com/sud.sante.3

@Sudsante_APHP



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**

EDITO

La présentation des protocoles de coopération entre professionnels de santé comme évolution nécessaire et souhaitée de nos métiers reste surtout la solution avancée dans l'urgence pour répondre à la catastrophe démographique programmée.

PROTOCOLE DE COOPERATION : Déréglementation à tous les étages quand l'état légalise l'illégal.

Le rapport Berland a fixé les bases de l'article 51 de la loi HPST (Hôpital Patient Santé Territoire) qui légalise l'exercice illégal d'un autre métier ex : médecin, ide...

Sous couvert, de revaloriser les métiers paramédicaux, l'ARS soutenue par Madame La Ministre Marisol Touraine, met en place une extension d'actes et de droit de prescription pour les personnels : les transferts de tâches. Ils autorisent des professionnels de santé à réaliser des activités et des actes qui ne sont pas inscrits dans les textes régissant leur exercice professionnel.

- Le protocole de coopération se fait sur la base du volontariat
- Une assurance civile est OBLIGATOIRE
- La formation ALEATOIRE

Il y a une méconnaissance profonde des réalités de terrain. Les personnels paramédicaux demandent d'exercer leur métier dans de bonnes conditions avec un meilleur salaire. Il est illusoire de croire que pour tout échappatoire la réalisation d'actes médicaux après une formation « sur le tas » serait une reconnaissance aux métiers alors que les conditions de travail se détériorent, qu'il n'y a aucune reconnaissance du travail accompli, et pour clore une dette sociale (CET et Repos dus) qui explose.

Pour autant nous n'ignorons pas les réalités, ce sont bien les politiques menées depuis maintenant une trentaine d'années dans la limitation de formation du nombre de professionnels de santé qui nous plongent aujourd'hui dans la difficulté. Puisqu'il fallait trouver des solutions à court terme le législateur légalise l'exercice illégal de nos métiers. Ceci est intolérable même sur la base du volontariat quand on sait le pouvoir de certains d'en faire de l'obligatoire...mais surtout celui-ci n'économisera pas la réflexion sur l'émergence de nouveaux métiers, la formation qui en découlera, la reconnaissance notamment salariale de ces nouveaux champs de compétences.

SOMMAIRE

- Page 5:** Recrutement - Déroulement de carrière
- Page 6:** La situation des technicien de laboratoire
- 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 indiciaire
- Page 19:** Grilles de salaires
- Page 23 :** Nos revendications

Grille Salaire Catégorie A Classe Normal

Echel.	durée	indice	trait.de base	ind.rési	ind.sujet
1	1 an	342	1 583,53 €	47,51 €	133,92 €
2	2 ans	355	1 643,72 €	49,31 €	139,01 €
3	3 ans	379	1 754,85 €	52,65 €	148,40 €
4	3 ans	399	1 847,45 €	55,42 €	156,24 €
5	3 ans	423	1 958,57 €	58,76 €	165,63 €
6	3 ans	456	2 111,37 €	63,34 €	178,56 €
7	3 ans	487	2 254,91 €	67,65 €	190,69 €
8	4 ans	505	2 338,25 €	70,15 €	197,74 €
9	4 ans	524	2 426,22 €	72,79 €	205,18 €
10	4 ans	548	2 537,35 €	76,12 €	214,58 €
11		566	2 620,69 €	78,62 €	221,63 €

Grille salaire Catégorie A Classe Supérieure

échel	durée	indice	trait. de base	ind. rési.	ind sujet
1		387	1 791,89 €	53,76 €	151,54 €
2		400	1 852,08 €	55,56 €	156,63 €
3		416	1 926,16 €	57,78 €	162,89 €
4	2 ans	436	2 018,77 €	60,56 €	170,72 €
5	2 ans	456	2 111,37 €	63,34 €	178,56 €
6	3 ans	478	2 213,24 €	66,40 €	187,17 €
7	3 ans	501	2 319,73 €	69,59 €	196,18 €
8	4 ans	524	2 426,22 €	72,79 €	205,18 €
9	4 ans	547	2 532,72 €	75,98 €	214,19 €
10	4 ans	570	2 639,21 €	79,18 €	223,19 €
11		581	2 690,15 €	80,70 €	227,50 €

Technicien de laboratoire classe normale

échel.	durée	indice	trait. de base	ind. rési.	ind sujet
2	2 ans	332	1 537,23€	46,12€	130,00€
3	3 ans	346	1 602,05€	48,06€	135,48€
4	3 ans	370	1 713,17€	51,40€	144,88€
5	4 ans	394	1 824,30€	54,73€	154,28€
6	4 ans	420	1 944,68€	58,34€	164,46€
7	4 ans	450	2 083,59€	62,51€	176,21€
8	4 ans	483	2 236,39€	67,09€	189,13€
9		515	2 384,55€	71,54€	201,66€

Technicien de laboratoire classe Supérieure

échel.	durée	indice	trait. de base	ind. rési.	ind sujet
1	2 ans	423	1 958,57€	41,18€	164,19€
2	3 ans	448	2 074,33€	41,18€	173,69€
3	3 ans	471	2 180,82€	41,18€	182,44€
4	3 ans	494	2 287,32€	41,18€	191,18€
5	4 ans	519	2 403,07€	72,09€	203,22€
6	4 ans	535	2 477,16€	74,31€	209,49€

Recrutement

Les techniciens de laboratoire sont recrutés sur concours sur titres (diplômes).

Les diplômes reconnus pour exercer le métier de technicien de laboratoire dans la fonction publique hospitalière sont listés dans le décret n°97-829 du 4 septembre 1997 (DETLM, BTS, DUT...).

Pour exercer les techniciens de laboratoire médical doivent être inscrits sur le fichier ADELI de l'ARS de leur lieu d'exercice

Déroulement de carrière

Le corps des techniciens de laboratoire comprend deux grades :

technicien de laboratoire de classe normale, comptant 9 échelons

technicien de laboratoire de classe supérieure, comptant 7 échelons.

Après avis de la CAP, peuvent être nommés à la classe supérieure les techniciens de laboratoire de classe normale parvenus au 5^{ème} échelon, et comptant au moins 10 ans de services effectifs.

Ration : il est de 15% en 2012, 2013 et 2014.

à Retraite à 62 ans

Catégorie A :

Possibilité d'accès au corps de technicien de laboratoire cadre de santé

à Voir dossier Sud Santé Cadre de santé

La situation des techniciens de Laboratoire

Les objectifs affichés par l'AP-HP dans toutes les réunions sur la filière médico-technique, font peser de lourdes menaces sur notre profession.

La volonté d'augmenter la mobilité, la polyvalence et d'adapter les professionnels à la biologie "délocalisée " fait craindre un grand nombre de suppression d'emplois, dans un contexte général de diminution des coûts et d'optimisation des plateaux techniques.

Le passage à l'acte est commencé et se poursuit : ***mise en place des pôles, restructuration en 12 GH de l'AP-HP, la fermeture programmée ou déjà effective des Laboratoires des hôpitaux de gériatrie et construction de supra laboratoires dans les GH.***

Sud Santé défend :

la validation des acquis professionnels ;

l'accès et la reconnaissance des nouveaux métiers : techniciens qualité, maintenance, hygiène

la possibilité de changer de métier par la mise en place de passerelles dans le cadre de la promotion professionnelle (ex. passage de tech. de laboratoire à infirmier) ;

un déroulement de carrière plus attractif avec une ouverture plus large à l'accès au grade de cadre de santé, avec la création en parallèle d'un cadre technique (GBEA, tutorat).

En 2004 SUD a défendu et obtenu l'intégration des 52 postes de CDD.

La stagiérisation immédiate sur postes permanents des contractuels qui ne doivent effectuer que des remplacements ponctuels.

Nous exigeons l'embauche sur tous les postes vacants et la création de postes pour nos collègues contractuels. Des crédits du ministère viennent d'être attribués à l'AP-HP pour régulariser les techniciens sur des postes de recherche.

Nous demandons que les techniciens de laboratoire comme les préparateurs en pharmacie puissent être reclassés en catégorie A avec une vraie revalorisation des salaires.

SUD Santé défend un déroulement de carrière linéaire.

GRILLES DE SALAIRE

Les Commissions Administratives Paritaires - CAP

Instance consultative qui est chargée de formuler un avis sur toutes les questions relatives à la carrière d'un agent stagiaire ou titulaire.

Composition : elle est composée de 7 représentants de la catégorie élus sur liste syndicale et de 7 Directeurs nommés par la Direction Générale.

La CAP se réunit pour donner un avis sur :

Prolongation de stage,

licenciement ou titularisation,

avancement, promotion, notation, (*durée maximale pour faire appel de la notation 2 mois*)

discipline,

refus de formation, refus de temps partiel, de disponibilité ou de mandat syndical.

FERRON J-Luc Tech. Labo H.Mondor (01 48 81 22 89

DAVID Christine Manip Radio HEGP (01 56 09 31 84

CHARRON Gisele Tech. Labo Cochin (01 58 41 14 30

DELMAS Serge Tech Labo St Louis (01 42 49 44 45

BOUDOU Veronique Tech. Labo H. Mondor (01 48 81 22 89

BARNAUD Michel Tech. Labo R. Debré (01 40 03 47 46

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 :

DELMAS Serge Tech Labo St Louis (01 42 49 44 45

CHARRON Gisèle Tech. Labo Cochin (01 58 41 14 30

FERRON J-Luc Tech. Labo H.Mondor (01 48 81 22 89

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

BULLETIN de PAIE

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

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS
3, avenue Victoria
75004 PARIS

Mois :
Emis le :

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

N° CNRACL :
Ech :
Taux d'actualité : %

Nom usuel :
Prénom :
Établissement :
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	20	25	14	15				
RTT	8	10						

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'INSTALLA-TION	versée une fois	2056,39 €