

DOSSIER

PROFESSIONNEL



PERSONNEL

SAGE-FEMME

Fédération Nationale SUD Santé Sociaux

70 rue Philippe de Girard - 75 018 Paris

Courriel : contact@sudsantesociaux.org / Site : www.sudsantesociaux.org

Facebook : [FedeSudSanteSociaux](#) / Twitter : [@SudSanteSociaux](#)



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 4 : Poursuivre une formation après le diplôme

Page 5 : Le corps des Sages-Femmes

Page 7 : L'emploi fonctionnel des Coordonnateurs en Maëutique

Page 9 : Les Commissions Administratives Paritaires - CAP

Page 10 : Le Comité Médical et La Commission de Réforme

Page 11 : Explicatif du bulletin de paie

Page 15 : La N.B.I. - Nouvelle Bonification Indiciaire

Page 18 : Grilles de salaires

Page 19 : Nos revendications

*Ce dossier est un document non contractuel
réalisé par les militants SUD Santé Sociaux – Solidaires.
Suivant les accords locaux il peut y avoir des aménagements,
rapprochez-vous de vos militants SUD.*

POURSUIVRE UNE FORMATION APRES LE DIPLÔME

Le Diplôme d'Etat de Sage-Femme est un diplôme de l'enseignement supérieur délivré par les unités de formation et de recherche (UFR) de médecine des universités habilitées à cet effet. La formation préparant à ce diplôme est dispensée dans des écoles spécialisées agréées et rattachées à la maternité d'un centre hospitalier.

Les Sages-Femmes peuvent préparer un **Diplôme d'Etudes Approfondies** qui leur permet d'accéder à une carrière dans la recherche. Ce cursus est désormais facilité puisque les étudiants Sages-Femmes ont la possibilité de s'inscrire à des certificats de Maîtrise de sciences biologiques et médicales, à partir de leur deuxième année d'études.

Elles ont aussi accès à des **Diplômes Universitaires** tels que " médecine naturelle " ou " échographie obstétricale ".

Elles peuvent suivre la formation menant au **Diplôme d'Etat** de Puéricultrice, Infirmier Anesthésiste et Infirmier de Bloc Opératoire ;

Elles bénéficient de **dispenses** de scolarité pour les études :

- de Masseur-Kinésithérapeute (dispense de première année) sous réserve d'avoir satisfait à l'examen de passage en deuxième année ;
- d'Ergothérapeute (dispense de premier cycle) sous réserve de réussite à l'examen organisé en fin de premier cycle ;
- d'Infirmier (dispense totale : les sages-femmes peuvent se présenter directement aux épreuves du Diplôme d'Etat), sous réserve d'effectuer un stage à temps complet de soins infirmiers d'une durée de deux semaines.

Les Sages-Femmes peuvent accéder de plein droit en **licence de sciences de l'éducation ou en licence de sciences sanitaires et sociales**.

EXERCICE

Comme les autres professions médicales, les Sages-Femmes relèvent d'un code de déontologie professionnel et doivent justifier, pour pouvoir exercer, de leur inscription au Conseil National de l'Ordre des Sages-Femmes.

Le Diplôme d'Etat français permet aux Sages-Femmes d'exercer leur profession au sein de l'union européenne.

LE CORPS DES SAGES-FEMMES

Les Sages-Femmes relèvent de la Direction chargée du personnel médical pour la gestion de leur affectation et de leur carrière.

Le corps des Sages-Femmes appartient à la catégorie A et comprend deux grades :

- Le grade de Sage-Femme des hôpitaux de premier grade rémunéré sur une grille de 11 échelons (voir page 18)
- Le grade de Sage-Femme des hôpitaux de second grade rémunéré sur une grille de 09 échelons (voir page 18)

Fonctions

Les Sages-Femmes des hôpitaux exercent une **profession médicale**. Leur champ de compétence concerne la femme enceinte et la naissance. Il est toutefois limité à la grossesse et à l'accouchement normal, un médecin devant obligatoirement prendre le relais en cas de grossesse ou d'accouchement pathologique. Les actes et les prescriptions médicamenteuses que les Sages-Femmes sont autorisées à effectuer sont précisés par des textes réglementaires.

Les Sages-Femmes des hôpitaux assurent le **suivi médical de la grossesse** (examen clinique, échographie, surveillance du fœtus, dépistage des facteurs de risque ou des pathologies) ainsi que de **l'accompagnement psychologique** de la future mère et les séances de **préparation à l'accouchement**.

Elles ont la **responsabilité du déroulement de l'accouchement normal**, depuis le diagnostic de début de travail jusqu'à la délivrance.

Après la naissance, elles dispensent les **soins au nouveau-né** et pratiquent, si nécessaire, les **premiers gestes de réanimation** en l'attente du médecin. Elles surveillent la **santé de la mère** dans les **premiers jours suivant la naissance**, lui apportent les informations sur la contraception et la conseillent sur **l'hygiène et l'alimentation du bébé**.

Elles participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets relatifs aux actions de prévention, soins et actes obstétricaux relevant de leurs compétences inscrits dans le projet d'établissement. Elles peuvent participer aux recherches dans leur champ de compétence, être maître de stage pour les étudiants Sages-Femmes et participer à des jurys d'examen ou de concours.

Les Sages-Femmes des hôpitaux titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-anesthésiste ou du Diplôme d'Etat d'Infirmier Anesthésiste peuvent exercer les fonctions de Sage-Femme Anesthésiste.

Les Sages-Femmes des hôpitaux de premier grade exercent les activités de prise en charge clinique, de prévention et de recherche qui relèvent de leurs compétences, notamment dans les unités de soins en gynécologie et d'obstétrique.

Les Sages-Femmes des hôpitaux de second grade assurent des fonctions cliniques ou de coordination en maïeutique. Elles peuvent être investies de responsabilités fonctionnelles en matière de coordination, de formation et de l'encadrement d'équipes soignantes. Elles assistent, le cas échéant, le praticien responsable d'un pôle d'obstétrique et elles peuvent être nommées responsable d'unités de physiologie.

Les Sages-Femmes des hôpitaux de second grade peuvent participer en qualité d'enseignant à l'enseignement théorique et clinique des étudiants Sages-Femmes et peuvent également assurer des fonctions de direction de structures de formation en maïeutique. Les conditions d'accès aux fonctions d'enseignant et de direction de structures de formation en maïeutique sont définies par arrêtés du ministre chargé de la santé.

Modalités de recrutements des Sages-Femmes de premier grade

- **Par concours réservé** ouvert jusqu'au 13 mars 2016, dans chaque établissement aux agents remplissant les conditions d'ancienneté fixées par le décret 2013-121. Ce concours comporte une épreuve unique d'admissibilité et une épreuve orale fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- **Par concours sur titres** ouvert dans chaque établissement aux candidats titulaires du Diplôme d'Etat de Sage-Femme, ou d'une autorisation d'exercer la profession de sage-femme délivrée par le ministre de la santé.
- **Par voie de détachement ou d'intégration directe** pour les fonctionnaires relevant de corps ou de cadre d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions et justifiant de l'un des diplômes et titres requis pour accéder au corps.

Modalités de recrutements des Sages-Femmes de second grade

- **Par voie d'avancement de grade** pour les Sages-Femmes des hôpitaux de premier grade ayant accompli dans leur grade au moins 8 ans de services effectifs.
- **Par voie de détachement ou d'intégration directe ...**

Emplois Fonctionnels de Coordonnateur en Maïeutique

L'emploi fonctionnel de Coordonnateur en Maïeutique appartient à la catégorie A. Il est rémunéré sur une grille de 06 échelons + un spécial (voir page 18)

Fonctions

Les Coordonnateurs en Maïeutique exercent l'une des missions suivantes :

- Assistance du praticien responsable d'un pôle qui comprend une activité d'obstétrique pour l'organisation, la gestion et l'évaluation des activités qui relèvent de leurs compétences dans les établissements classés en fonction du nombre d'accouchements et du niveau de la maternité.
- Responsabilité d'Unités de Physiologie (nommé par le directeur sur proposition du chef de pôle, après avis du Président de la Commission Médicale d'Etablissement).
- Direction de structures de formation en maïeutique les plus importantes en nombre d'étudiants.

Les emplois fonctionnels de Coordonnateurs en Maïeutique les plus importants sont dotés d'un échelon spécial.

Le nombre des emplois fonctionnels ainsi que celui des emplois dotés d'échelon spécial sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé, du budget et de la fonction publique. A ce jour 200 emplois sont arrêtés dont 50 avec échelon spécial.

La liste des emplois fonctionnels est établie par arrêté du ministre chargé de la santé.

Modalités de recrutements

Par voie de détachement ouverte :

- Aux Sages-Femmes des hôpitaux ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon du second grade, comptant au moins 3 ans d'ancienneté dans ce grade et titulaires du Diplôme de Cadre Sage-Femme, ou d'un diplôme de niveau I en gestion et pédagogie dans le domaine de la périnatalité figurant sur une liste établie par le ministre chargé de la santé ou d'une qualification équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007.
- Aux fonctionnaires et militaires titulaires du Diplôme d'Etat de Sage-Femme, ou d'une autorisation d'exercer la profession de Sage-Femme délivrée par le ministre de la santé, ayant atteint au moins l'indice brut correspondant à l'échelon 5 du second grade de Sage-Femme, titulaires d'un grade d'avancement dans leur corps dont l'indice brut terminal est au moins égal à celui du corps des Sages-Femmes des hôpitaux et justifiant des qualifications mentionnées pour les Sages-Femmes.

Procédure de nomination, de renouvellement ou de fin de détachement des Coordonnateurs en Maïeutique

- Toute vacance d'un emploi fonctionnel fait l'objet d'un avis de vacance publié au Journal Officiel. Cet avis indique, pour chaque emploi, un profil de poste (contenu et compétences attendues) et le régime indemnitaire. Le profil est élaboré par le Directeur de l'établissement concerné.
- Les candidatures doivent être adressées au Directeur de l'établissement concerné dans un délai de 3 semaines à compter de la date de publication de l'avis.
- Le Directeur vérifie la recevabilité des candidatures et procède à la nomination dans l'emploi le candidat de son choix.
- L'agent nommé est classé à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui qu'il détenait.
- La nomination par voie de détachement dans l'un des emplois fonctionnels est prononcée pour une durée maximale de 5 ans renouvelables sans que la durée totale d'occupation d'un même emploi ne puisse excéder 10 ans. Une prolongation maximale de 2 ans peut-être demandée par les agents dans la situation d'obtenir la liquidation de leurs droits à pension à taux maximum ou à deux ans de la limite d'âge qui lui est appliquée.
- Sur proposition du Directeur, les personnes nommées dans un emploi fonctionnel peuvent se voir retirer l'emploi dans l'intérêt du service.
- Le renouvellement du détachement est réalisé en prenant en compte les évaluations effectuées pendant la période du détachement.
- A l'issue de chaque période de détachement, les Coordonnateurs en Maïeutique remettent un bilan d'activités au Directeur de l'établissement d'affectation ou de rattachement.

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 :

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

Il existe deux types de CAP :

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

La CAP compétente pour les Sages-Femmes est la N°10

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 représentants de l'administration auprès de laquelle elle est instituée et des représentants du personnel de 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 ses droits.

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

1.L'identification de l'employeur

2.Le mois de paie et la date de l'édition du bulletin de paie

3.L'identification de la personne rémunérée

- L'identifiant spécifique
- Le numéro de sécurité sociale
- Le numéro CNRACL (pour les stagiaires et titulaires)
- Le métier
- Le grade, l'échelon et la qualité statutaire : ces trois notions permettent de qualifier la carrière et la rémunération. La qualité statutaire correspond à la distinction entre titulaire, stagiaire, contractuel de la fonction publique ou même contractuel de droit privé. Accolée à la qualité apparaît une lettre P pour la carrière principale, S pour la carrière secondaire. Des grades sont associés à cette qualité statutaire : pour les fonctionnaires, c'est un des grades de la fonction publique, pour les contractuels, la mention est différente selon le statut.

4.Les données personnelles

5.Les éléments de base pour calculer la rémunération

- L'indice en fonction de la grille statutaire : l'indice brut est un repère pour la carrière, l'indice majoré permet de calculer la rémunération
- Si l'agent travaille occasionnellement sur des périodes courtes, il peut être payé à l'heure.
- Le taux d'activité : exprimé en pourcentage, c'est-à-dire 100% pour un temps plein, 50% pour un mi-temps

6. La rémunération Brute

Rémunération brute	Périodicité	Montant en Euros
TRAIT.MENS. REEL : traitement de base. Il est déterminé selon votre indice : <u>valeur du point annuel X indice</u> 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	Mensuelle	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.	Mensuelle	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 majorée 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,	Mensuelle	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 sujexion calculée sur la base de 13 heures supplémentaires.	Mensuelle	<u>Trait. de base/an + Indem. résid./an x 13</u> 1900 <i>* décret 90-963 du 1er août 1990</i>
REMB.TRANSPORT	Mensuelle	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

Rémunération brute	Péodicité	Montant en Euros
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	Mensuelle Ou Annuelle	<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 indemnité exceptionnelle payée, suivant le montant, soit annuellement, soit mensuellement avec une régulation annuelle. Cette indemnité est totalement indépendante de la prime de service.</p> <p>Cette compensation salariale a été 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 mensuel 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 la prime de service).</p>
REGUL INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	Annuelle	<p>La régularisation de l'indemnité exceptionnelle est annuelle et tient compte des acomptes versés. Elle est versée au plus tard au mois de janvier l'année suivante.</p>
PRIME DE SERVICE	Annuelle	<p>Elle tient compte de l'assiduité, de la notation et du grade. L'enveloppe de la prime correspond à 7,5% de la masse salariale des agents bénéficiaires de cette prime.</p> <p>Attention : Un abattement de 1/140ème est effectué par journée d'absence maladie sauf AT, MP, Maternité.</p>
GIPA Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	Annuelle	<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 2014 prend en référence l'indice majoré du 31/12/2009 et celle du 31/12/2013</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 prime Veil)	90,00 € par mois
PRIME DEB.CARR : prime de début de carrière destinée aux infirmières	jusqu'au 2ème échelon inclus : 38,09 €
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 sujexion pour les aides soignants et auxiliaires de puériculture.	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	La prime de technicité et l'indemnité forfaitaire technique entraînent la perte du bénéfice de la prime de service et de l'indemnité de sujexion spéciale. Le minimum de la prime de technicité et de l'IFT est égal au montant de l'indemnité de sujexion spéciale, son maximum : <u>TH</u> : Jusqu'à 25,41% du traitement brut mensuel. <u>TSH</u> : Jusqu'à 40% du traitement brut mensuel. <u>Ingénieurs</u> : Jusqu'à 45% du trait. brut mensuel.
IPTS : Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires attribuée aux Adjoints des Cadres Hospitaliers (ACH), aux Assistants Médico-Administratifs (AMA) et aux Attachés d'Administration Hospitalière (AAH) ayant un indice brut supérieur à 390 (Indice Net Majoré 357). 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>AAH</u> : Taux moyen: 88,92 €; maxi: 177,83 € <u>AAH Principal</u> : 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 sujexion.

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 enseignants et directeurs d'écoles.

13 points	Personnels de rééducations et cadres de rééducation : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciennes, ergothérapeutes, diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures podologues. Personnels médico-techniques : manips. radio, techniciens labo
19 points	Cadres-infirmiers de bloc opératoires ou puéricultrices cadres de santé
25 points	ACH exerçant leurs fonctions dans les établissements de moins de 100 lits Secrétaire des directeurs chefs d'établissement de plus 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 responsables 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 directions chargées des RH, de la gestion administrative des agents dans la FPH • Agents nommés aux fonctions de gérant de tutelle • Agents de catégorie B et C appartenant à la filière administrative, affectés dans un service de "consultation externe" • Agents chargés de la sécurité incendie dans les établissements classés immeubles de grande hauteur et ceux affectés dans un établissement de 1^{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 vaguemestre • Agents 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 • Agents 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"> • Chefs de garage encadrant une équipe d'au moins 15 conducteurs ou ambulanciers. • Agents techniques 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 contremaître encadrant dans les établissement de plus de 200 lits , une équipe d'au moins 5 agents ou 2 contremaîtres et, dans les établissements, encadrant des agents d'au moins 3 qualifications différents.
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 • Agents assurant la fonction d'ARM 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 • Cadres paramédicaux chargés à temps complet des fonctions de conseillers techniques national
45 points	<ul style="list-style-type: none"> • Directeurs des soins exerçant la fonction de conseiller technique régional ou de conseiller technique national. • Directeurs des soins coordinateur général des soins

Sage-Femme des Hôpitaux - Grade 1

<i>Echelons</i>	<i>Indice Brut</i>	<i>Indice Net Majoré</i>	<i>Salaire de Base</i>	<i>Durée moyenne en mois</i>
1	450	395	1 828,97 €	12
2	486	420	1 944,72 €	12
3	515	443	2 051,22 €	24
4	553	469	2 171,61 €	24
5	575	486	2 250,32 €	24
6	605	509	2 356,82 €	36
7	640	535	2 477,21 €	36
8	680	566	2 620,75 €	36
9	730	604	2 796,70 €	48
10	775	638	2 954,13 €	48
11	830	680	3 148,60 €	

Sage-Femme des Hôpitaux - Grade 2

<i>Echelons</i>	<i>Indice Brut</i>	<i>Indice Net Majoré</i>	<i>Salaire de Base</i>	<i>Durée moyenne en mois</i>
1	620	520	2 407,75 €	12
2	658	549	2 542,03 €	24
3	700	581	2 690,20 €	36
4	740	611	2 829,11 €	36
5	788	648	3 000,43 €	36
6	833	682	3 157,86 €	36
7	868	709	3 282,88 €	48
8	916	746	3 454,20 €	48
9	966	783	3 625,52 €	

Coordonnateur en Maïeutique

<i>Echelons</i>	<i>Indice Brut</i>	<i>Indice Net Majoré</i>	<i>Salaire de Base</i>	<i>Durée moyenne en mois</i>
1	790	650	3 009,69 €	12
2	835	684	3 167,12 €	24
3	880	718	3 324,55 €	24
4	920	749	3 468,09 €	24
5	966	783	3 625,52 €	36
6	1015	821	3 801,47 €	36
Spécial	HEA			

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 déréglementation 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 suffisant 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