

# DOSSIER PROFESSIONNEL

## AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



Ce dossier est un document non contractuel réalisé par les militants SUD Santé.



SUD santé Solidaires AP-HP

01 45 59 35 01

[sudsante.apHP@sap.apHP.fr](mailto:sudsante.apHP@sap.apHP.fr)

[www.sudsanteapHP.fr](http://www.sudsanteapHP.fr)



# LES PROFESSIONNELS

L'auxiliaire de puériculture contribue à une prise en charge globale des enfants en liaison avec les autres intervenants au sein d'une équipe pluridisciplinaire, en milieu hospitalier ou extrahospitalier et, en tant que de besoin, à leur éducation et à celle de leur entourage. Au sein de cette équipe, l'auxiliaire de puériculture participe, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et sous sa responsabilité, ou, le cas échéant, sous la responsabilité d'autres professionnels du secteur de la santé, des secteurs éducatif ou social, à la prise en charge individuelle ou en groupe, jusqu'à l'adolescence, de l'enfant bien portant, malade ou handicapé. IL répond aux besoins quotidiens de l'enfant par la présence qu'elle assure, les soins spécialisés auxquels elle participe et les activités qu'elle organise.

L'auxiliaire de puériculture peut exercer dans différentes structures :

## En maternité,

Il est chargée de donner les soins d'hygiène aux nouveau-nés et d'assurer une surveillance médicale (pesée, mesure...). Il peut conseiller les mères pour les soins les plus simples et il est présente lors de la visite journalière du pédiatre. Il assure aussi l'entretien de la chambre de l'enfant et du matériel utilisé.

## Au centre de protection maternelle et infantile (PMI),

L'auxiliaire assiste aux consultations. Il pèse, mesure les bébés, tient les dossiers à jour. Il aide aussi à assurer la propreté du matériel et des locaux. Il fait des visites dans les familles avec la puéricultrice, informe les parents, notamment sur l'alimentation.

## Dans les structures de garde,

En crèche, halte garderie, pouponnière ou maison d'enfants, l'auxiliaire assure, outre les activités liées à l'hygiène et l'alimentation, des activités éducatives. Il change les enfants, fait manger les plus petits, surveille le repas des plus grands qui se débrouillent seuls. Il prodigue des soins simples (gouttes dans les yeux, le nez...). Lors de la visite du médecin, elle fait les pesées. En pouponnière et maison d'enfants, il se charge des toilettes. Il participe aussi aux activités éducatives : apprentissage de la marche, de la propreté, contribution aux jeux éducatifs. La relation avec les parents est ici très importante.

## **Recrutement**

Les auxiliaires de puériculture sont recrutées parmi les élèves ayant obtenu leur DEAP (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture).

## **Déroulement de carrière**

Le corps des aides soignants et auxiliaires de puériculture comprend trois grades :

- Classe normale (échelle 4)
- Classe supérieure (échelle 5)
- Classe exceptionnelle (échelle 6)

Peuvent être nommés à la classe supérieure, 15 % du corps des auxiliaires de puériculture de Classe Normale ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant 6 ans de service dans leur grade.

Peuvent être nommés à la classe exceptionnelle, 20 % du corps des auxiliaires de puériculture de Classe Supérieure ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et comptant 5 ans de service dans leur grade.

## **Evolution de carrière**

### ◆ **Infirmier :**

Pour se présenter au concours, il faut être titulaire du baccalauréat ou d'une équivalence.

Pour les aides soignants qui n'ont aucun des deux, ils peuvent, en s'adressant à la DRASS de leur région, faire valider leurs acquis professionnels lors d'une épreuve de présélection qui comprend une épreuve sur dossier et une de français. La validation des acquis est valable deux ans.

Les aide-soignant ou d'auxiliaire de puériculture justifiant de 3 ans d'exercice professionnel en équivalent temps plein en ces qualités peuvent se présenter au concours infirmier sans être titulaire du baccalauréat.

### ◆ **Technicien de laboratoire et manipulateur d'électroradiologie médicale :**

Pour se présenter au concours d'entrée dans les écoles correspondantes, il faut être titulaire du baccalauréat ou d'un titre admis en équivalence. Pour les autres, il faut justifier d'une activité professionnelle de cinq ans ayant donné lieu à la sécurité sociale, ou d'une activité assimilée.

## **LES ETUDIANTS**

Formation Initiale :

### **Conditions d'entrée**

Age : 17 ans minimum au 31 décembre de l'année des épreuves de sélection.

Peuvent se présenter à l'épreuve d'admissibilité les personnes titulaires des titres ou diplômes suivants :

- ◆ Diplôme national du brevet.
- ◆ Certificat d'aptitude professionnelle Petite Enfance.
- ◆ Attestation de suivi de scolarité d'une classe de première préparant au baccalauréat.
- ◆ titre ou diplôme du secteur sanitaire ou social homologué au minimum niveau V.

Peuvent également se présenter à l'épreuve d'admissibilité les candidats justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année des épreuves d'une activité professionnelle ayant donné lieu à cotisation à la sécurité sociale, d'une durée de deux ans pour les personnes issues du secteur hospitalier, social et médico-social et de trois ans pour les autres candidats.

A l'AP-HP voir la note de la DPRS D2005-4688 du 1<sup>er</sup> juin 2005.

Sont assimilés à une activité professionnelle ayant donné lieu à une cotisation à la sécurité sociale et pour la durée correspondante :

- le service national,
- l'éducation d'un enfant au sens de la loi de 1<sup>er</sup> juillet 1980,
- l'inscription à l'ANPE,
- la participation à un dispositif de formation professionnelle destiné aux jeunes à la recherche d'un emploi ou d'une qualification.

Peuvent se présenter à l'épreuve orale d'admission :

- Les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10 sur 20 à l'épreuve d'admissibilité.
- Les personnes titulaires soit d'un BEP (sanitaire et social ou agricole, option service, spécialité service aux personnes).

## **Epreuve de sélection**

⇒ En externe :

Une épreuve écrite et anonyme d'admissibilité, d'une durée de deux heures, notée sur 20, portant sur le programme de biologie humaine, nutrition et alimentation du brevet d'étude professionnelles carrières sanitaires et sociales, permettant d'apprécier les connaissances du candidat, sa faculté de compréhension, de réflexion et sa capacité à s'exprimer par écrit.

Une épreuve orale d'admission, notée sur 20, consistant en un entretien de quinze minutes avec le jury, précédé de dix minutes de préparation, à partir d'un thème relevant du domaine sanitaire et social.

⇒ En interne :

Deux épreuves d'admissibilité, écrites (français et mathématique), anonymes, d'une durée d'1h30 et notées sur 20 chacune.

## **La formation**

La scolarité est d'une durée de 41 semaines + les congés. Elle se déroule en 8 modules.

Les auxiliaires de puériculture diplômés désirant devenir aides-soignants doivent suivre les unités de formation des modules 1 et 3 de la formation aide-soignant.

Les aides-soignants diplômés désirant devenir auxiliaires de puériculture doivent suivre les unités de formation des modules 1 et 3 de la formation auxiliaire de puériculture.

### ♦ Aide soignant :

Le tronc spécifique concernant les **aides-soignants** est orienté vers l'adulte et la personne âgée avec un approfondissement des modules sur la pathologie, l'hygiène, la déontologie, l'organisation du travail et les soins palliatifs. Il y a des notations écrites ou orales dans 6 des 8 modules. Les stages ne sont plus notés. Il y a 3 MSP de notés dont celle du DEAS (Diplôme d'État d'Aide-Soignant).

### ♦ Auxiliaire de puériculture :

La formation d'**auxiliaire de puériculture** est centrée sur la connaissance du développement de l'enfant dans sa globalité en tenant compte des maladies, handicap, difficultés psychologiques pouvant survenir sur l'alimentation, l'hygiène, les risques d'accidents.

Les connaissances théoriques devront permettre à l'auxiliaire de puériculture de comprendre la diversité des situations pratiques rencontrées dans l'exercice de sa profession et de participer à la mise en place d'une réponse adaptée.

La formation en stage est le lieu privilégié d'intégration de tous ces apports dans un cadre professionnel.

## **Le financement**

Les élèves peuvent être rémunérés par leur établissement hospitalier dans le cadre de la formation professionnelle.

Les élèves peuvent éventuellement obtenir, selon leurs ressources, après constitution d'un dossier auprès de leur école :

- ♦ une bourse d'état,
- ♦ une rémunération du conseil régional.

## **Droits des étudiants**

Franchise :

Une autorisation d'absence, de 5 jours ouvrés pour l'ensemble de la formation, est accordée pour raisons de santé ou congés pour enfant malade. Cette franchise permet d'être dispensé de récupérer les absences en cours de stage ou de travaux dirigés.

### Congés :

Durant la formation, les élèves bénéficient de congés :

- ◆ 3 semaines pour les élèves débutant une scolarité en septembre.
- ◆ 7 semaines pour les élèves débutant une scolarité en janvier.

Pour des raisons exceptionnelles (mariage, naissance...), des autorisations de congés supplémentaires peuvent être accordées à l'étudiant par le directeur de l'IFSI.

### Restauration :

Les étudiants en promotion professionnelle gardent le bénéfice du tarif lié à leur grade ainsi que l'accès aux restaurants du personnel.

### Crèche :

Selon les établissements, les étudiants peuvent, sous réserve des places disponibles, bénéficier de l'accès aux crèches du personnel pour leurs enfants. Les étudiants en promotion professionnelle bénéficient de l'accès aux crèches de leur établissement d'origine.

## **V.A.E. - Validation des Acquis et de l'Expérience**

Le 3 février 2005 est paru au journal officiel un arrêté ministériel du 25 janvier 2005, instaurant la V.A.E. aide soignante (Validation des Acquis et de l'Expérience) afin d'obtenir le D.P.A.S. (Diplôme Professionnel d'Aide Soignant).

La V.A.E. permet l'obtention du D.P.A.S. avec 70 heures d'enseignement obligatoire, (sans mise en situation réelle et sans évaluation des connaissances). Cette formation pourra être effectuée dans n'importe quel institut public ou privé.

Le candidat devra justifier d'un exercice professionnel au cours des 12 dernières années (mesurées à compter de la date du dépôt du dossier de recevabilité), d'une durée de 5 ans pour 2005, de 4 ans pour 2006 et de 3 ans en 2007. Ces périodes devront avoir été faites dans une structure sanitaire publique ou privée certes mais aussi au domicile de personnes dépendantes. Ce sont alors des particuliers qui seront les référents techniques. Le candidat pourra alors déposer un dossier à l'ARS, pour validation des 8 modules référencés pour l'obtention du DPAS, sans pour autant avoir suivi une formation théorique et pratique conséquente.

### Le candidat peut valider les modules manquant :

- soit en entrant en institut de formation
- soit en formation continue sur son lieu de travail auprès des patients et pour cela ils ont 3 ans pour valider.

La V.A.E. aide-soignant est la première étape d'un processus qui touchera toutes les professions.

A terme et compte-tenu du déficit chronique dans certaines professions paramédicales, la V.A.E. va devenir un nouvel outil de recrutement accéléré de salariés formés au rabais. La V.A.E. est ainsi détournée de ses objectifs et en particulier de celui qui vise à faciliter l'accès à des formations qualifiantes et diplômantes.

Prendre en compte l'expérience professionnelle des salariés pour l'obtention d'un diplôme est une bonne chose en soi. Pour SUD, la V.A.E. doit favoriser l'évolution et la promotion professionnelle des agents. Elle doit permettre l'entrée en école avec une formation adaptée, faciliter ou dispenser l'accès aux concours d'entrée, diminuer les stages pratiques.

Mais les cours théoriques doivent être conservés et tous les professionnels doivent passer le même diplôme.

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

1

ASSISTANCE PUBLIQUE  HÔPITAUX DE PARIS

3, avenue Victoria  
 75004 PARIS

BULLETIN de PAIE

Mois :

Emis le :

2

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

3

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

4

Indice brut : Indice majoré : Taux d'actualité : %

5

Etab.	Date	Libellé	Nombre ou taux	Montant unitaire ou base	A payer	A déduire	
<b>REMUNERATION BRUTE</b>							
		BTO TRAIT. MENS. RÉEL			6		
		BRO INDEM. RESIDENCE					
		IS1 IND. SPEC. SUGESTION					
		JD1 TRAV. DANG. CAT. 1					
		LP5 PRIME AIDE-SOIGN.					
		LT1 PRIME A. S. A. PUER					
		<i>RÉMUNÉRATION TOTALE BRUTE</i>					
<b>COTISATIONS</b>							
		RNC CNRACL RETRAITE	7,850		7		
		UCB CSG ET RDS	2,900				
		UCX CSG MALADIE	5,100				
		RAL ALLOCATION TEMPOR					
		UT5 TRANSPORT (75-92)					
		VMC MUTUELLE M.C.					
		<b>TOTAL COTISATIONS</b>					
		<i>RÉMUNÉRATION TOTALE NETTE</i>					
		<i>Quotité saisissable</i>					
<b>AUTRES ELEMENTS</b>							
		XRE RET. RESTAURATION			8		
		<b>TOTAL AUTRES ELEMENTS DE RETENUES</b>					
		<i>Les remboursements de frais</i>					
		WT1 REMB TRANSPORT					
		<b>Rémunération nette</b>				<b>euros</b>	

Cotisations patronales	
Taux en %	Montant en
Pour information	
9	

Cumul imposable	10	Cumul avantages en nature	Mensuel imposable	Coût total employeur
Paiement effectué par virement 3004 00060 00000 123789 78 BNP Clermont Ferrand		Nbre d'heures payées : Nbre de jours :	12	DERNIER FEUILLET SUR 1
Congés Pris / Droits		Solde CET	Période du 99/99/999	au 99/99/999
Congés Annuels	20	14	Paiement en Euro	15
RTT	8	13		

000799

Ce bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée

# Explicatif du bulletin de paie AP-HP

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 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

CODE	Rémunération brute	Périodicité	Montant en Euros
BT0	<p>TRAIT.MENS. REEL : traitement de base. Il est déterminé selon votre indice :</p> <p><u>valeur du point annuel X indice</u> 12</p> <p>à chaque échelon correspond un indice brut et un indice majoré: c'est à partir de ce dernier qu'est calculé le traitement de base =indice réel ou majoré x valeur du point = traitement de base annuel</p>	Mensuel	<p>Au 1er juillet 2010</p> <p>valeur du point annuel : 55,5635 €</p> <p>valeur du point mensuel : 4,6302 €</p>
BR0	<p>INDEM.RESIDENCE : indemnité de résidence.</p> <p>Elle a été définie comme avantage pécuniaire pour tenir compte des différences existant dans le coût de la vie entre les diverses localités où les personnels exercent leurs fonctions.</p>	Mensuel	<p>Pour l'indice supérieur à 312 : 3% du traitement mensuel réel</p> <p>Pour l'indice inférieur ou égal à 312 sur la base de l'indice 312 : 43,34 €</p>
CS0	<p>SFT : supplément familial de traitement</p> <p>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,</p>	Mensuel	<p>Pour tous indices</p> <p>1 enfant 2,29 €</p> <p>Jusqu'à l'indice 449 : 2 enfants 73,04 €; 3 enfants 181,56 €; par enfant en + 129,31 € .</p> <p>De l'indice 449 à 716 : 2 enfants 3% du trait.mens.réel. +10,84 € ; 3 enfants 8% du trait.mens. + 15,48 € par enfant en plus 6% du trait.mens. + 4,65 €.</p> <p>A partir de l'indice 717 : 2 enfants 110,07 € ; 3 enfants 279,94 €; par enfant en + 201,50 €.</p>
IS1	<p>IND.SUJ. : indemnité de sujétion calculée sur la base de 13 heures supplémentaires.</p>	Mensuel	<p><u>Trait. de base/an + Indem. résid./an x 13</u> 1900 décret 90-963 du 1er août 1990</p>
	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 EXCEPTION- NELLE :	Mensuel	<p>compensation salariale instituée suite à l'introduction de la CSG maladie et aux pertes salariales induites par cette nouvelle CSG qui est prélevée sur tous les éléments du traitement, alors que la cotisation maladie était prélevée uniquement sur le traitement mens. réel.</p> <p>L'indemnité exceptionnelle est indiquée par rapport au taux de base (c'est-à-dire le montant minima).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
IR6/ IY8	REGUL INDEMNITE EXCEPTION- NELLE	Régularisation annuelle dans le deuxième 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 EXCEPTION- NELLE	2 fois par an en juin et décembre	<p>En application du décret n°97-1268 du 29/12/1997, les agents titulaires et stagiaires recrutés à compter du 01/01/1998 peuvent percevoir une prime de service exceptionnelle payée à la fin de chaque semestre (juin et décembre).</p> <p>Cette indemnité est totalement indépendante de la prime semestrielle.</p>
LSU	PRIME DE SERVICE	Bi-annuelle en juin et en décembre	<p>Elle tient compte de l'assiduité, de la notation et du grade. Correspond à 7,5% du traitement de base x 6</p> <p>Attention : Un abattement de 1/70ème est effectué par journée d'absence maladie sauf AT, MP, Maternité</p>
GA2	GIPA Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	Une fois par an	<p>compense la perte du pouvoir d'achat qui repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et celle de l'indice des prix à la consommation hors tabac en moyenne annuelle sur une période de 4 ans</p> <p>exemple GIPA versée en décembre 2012 prend en référence l'indice majoré du 31/12/2007 et celle du 31/12/2011</p> <p>Simulateur : <a href="http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls">Http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls</a></p>
	PRIME D'INSTALLA- TION	versée une fois	2056,39 €

<b>Pour certaines catégories de personnel</b>	
PRIME INFIRMIERE : prime spécifique aux	90,00 € par mois
PRIME DEB.CARR : prime de début de carrière	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	1,2% du trait de base annuel pour les catégories C
NBI : nouvelle bonification indiciaire attachée aux emplois répondant à l'un ou l'autre des critères suivants : impliquer l'exercice d'une responsabilité	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
PRIM.ENCADREM : prime d'encadrement	92,68 € à 169,63 € suivant le grade, attribuée
P.S.S : prime spéciale de sujétion pour les aides	10% du traitement de base
PRIME SPE AS : prime spécifique pour les aides	15,24 € par mois
PRIME TECH. : prime de technicité attribuée aux Ingénieurs IFT : indemnité forfaitaire technique attribuée aux TSH et aux TH	<u>Ingénieurs</u> : son calcul représente 30% du trait.mens.réel <u>TH</u> : son calcul représente 22,41% du trait mensuel réel = part fixe obligatoire + 0 à 3 %
IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires attribuée ACH et AMA classe normale, classe supérieure et classe exceptionnelle et aux attachés d'administration - versée à partir de l'indice 356 . Non cumulable avec un logement pour nécessité de service et le paiement d'heures supplémentaires.	<u>AMA</u> taux moyen : 58,31 € (si évaluation positive de la direction locale) ; 45 € (si évaluation défavorable) <u>ACH</u> modulé : 48€ ; taux moyen : 63 € ; maxi : 132€ (accordé par la DPRS à 43% des bénéficiaires)
<b>Dans certains services</b>	
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 ; 1,02 € en 1ère catégorie - 0,30 € 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	9,08% sur la base du traitement mensuel réel et 9,08% 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

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, cadre et cadre supérieur ainsi qu'aux enseignants et directeurs d'écoles.

<b>13 points</b>	Personnels de rééducations et cadre de rééducation : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciennes, ergothérapeutes, diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures podologues Personnels médicotechniques : manips. radio, techniciens labo
<b>19 points</b>	Cadres-infirmiers de bloc opératoires ou puéricultrices cadres de santé
<b>25 points</b>	ACH exerçant leurs fonctions dans les établissements de moins de 100 lits
<b>30 points</b>	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.
<b>41 points</b>	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 :**

<b>10 points</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 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</li><li>◆ AMA des directeurs responsable des établissements de plus de 100 lits composant les centres hospitaliers, des établissements, hôpitaux et groupes hospitaliers de plus de 100 lits composant les CHR et CHU.</li><li>◆ Agents de catégorie B et C responsables, dans les direction chargées des RH de la gestion administrative des agents dans la FPH</li><li>◆ Agents nommés aux fonctions de gérant de tutelle</li><li>◆ Agents de catégorie B et C appartenant à la filière administrative, affectés dans un service de "consultation externe"</li><li>◆ Agents chargés de la sécurité incendie dans les établissements classés immeubles de grande hauteur et ceux affectés dans un établissement de 1<sup>ère</sup> catégorie accueillant du public.</li><li>◆ Agents assurant à titre exclusif le transport, la toilette et l'habillage des corps, ainsi que la préparation des autopsies</li><li>◆ Agents chargés des fonctions de vagemestre</li><li>◆ Agent exerçant en secteur sanitaire un travail auprès des malades des services ou des établissements accueillant des personnes polyhandicapées</li><li>◆ 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</li></ul>
------------------	---

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

# Grille des salaires

ECHELLE 4 - Aide soignant Classe Normale

Nouvelles grilles au  
01/01/2015

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	Trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion	Indice Majoré	Trait. De base
1	1 an	318	1 472,40€	44,17€	124,52€	323	1 495,59€
2	1 an	319	1 477,03€	44,31€	124,91€	324	1 500,22€
3	2 ans	320	1 481,66€	44,45€	125,30€	325	1 504,85€
4	2 ans	321	1 486,29€	44,59€	125,69€	326	1 509,48€
5	2 ans	322	1 490,92€	44,73€	126,08€	327	1 514,11€
6	2 ans	324	1 500,18€	45,01€	126,87€	329	1 523,37€
7	2 ans	327	1 514,07€	45,42€	128,04€	332	1 537,26€
8	3 ans	340	1 574,26€	47,23€	133,13€	345	1 597,45€
9	3 ans	349	1 615,93€	48,48€	136,66€	354	1 639,13€
10	4 ans	363	1 680,76€	50,42€	142,14€	368	1 703,95€
11	4 ans	370	1 713,17€	51,39€	144,88€	375	1 736,36€
12		377	1 745,58€	52,37€	147,62€	382	1 768,77€

ECHELLE 5 - Aide soignant Classe Supérieure

Nouvelles grilles au  
01/01/2015

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion	Indice Majoré	Trait. De base
1	1 an	321	1 486,29€	44,59€	125,69€	326	1 500,58€
2	1 an	322	1 490,92€	44,72€	126,08€	327	1 505,18€
3	2 ans	323	1 495,55€	44,86€	126,47€	328	1 509,78€
4	2 ans	325	1 504,82€	45,14€	127,25€	329	1 518,99€
5	2 ans	327	1 514,08€	45,42€	128,04€	332	1 528,20€
6	2 ans	334	1 546,49€	46,39€	130,78€	339	1 560,42€
7	2 ans	341	1 578,90€	47,36€	133,52€	346	1 592,64€
8	3 ans	355	1 643,72€	49,31€	139€	360	1 657,08€
9	3 ans	371	1 717,80€	51,53€	145,26€	376	1 730,73€
10	4 ans	380	1 759,48€	52,78€	148,79€	385	1 772,16€
11	4 ans	393	1 819,67€	54,59€	153,88€	398	1 831,99€
12		402	1 861,34€	55,84€	157,40€	407	1 873,42€

ECHELLE 6 - Aide soignant Classe Exceptionnelle

Nouvelles grilles au  
01/01/2015

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	Trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion	Indice Majoré	Trait. De base
1	1 an	333	1 541,79 €	46,25€	130,39€	338	1565,04€
2	1 an	340	1 574,20 €	47,23€	133,13€	345	1597,45€
3	2 ans	350	1 620,50 €	48,61€	137,04€	355	1643,76€
4	2 ans	365	1 690,02€	50,70€	142,92€	370	1713,21€
5	3 ans	380	1 759,40 €	52,78€	148,79€	385	1782,67€
6	3 ans	395	1 828,85 €	54,86€	154,66€	400	1852,12€
7	4 ans	417	1 930,71 €	57,92€	163,28€	422	1953,99€
8	4 ans	431	1 995,53 €	59,86€	168,76€	436	2018,81€
9		457	2 115,91 €	63,48€	178,94€	462	2139,20€

# Les Commissions Administratives Paritaires - CAP

Les CAP sont des instances consultatives.

Les CAP sont paritaires, c'est à dire constituées d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

Elles siègent pour tous les problèmes concernant la carrière individuelle, c'est à dire :

- prolongation de stage, licenciement ou titularisation.
- l'admission à l'entrée à l'école d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture.
- l'avancement au grade supérieur.
- l'avancement accéléré d'échelon.
- contestation de la note et de l'appréciation.
- les conseils de discipline.
- les refus de temps partiel, de disponibilité, de congés formation, de congés syndicaux, etc...

**Vos élus SUD Santé à l'AP-HP jusqu'au 31 décembre 2014 :**

<b>Jean-Louis CHANCLUD (T) - G. CLEMENCEAU</b>	<b>01 69 23 21 92</b>
<b>Marie-Flore LOPEZ (T) - H. MONDOR</b>	<b>01 49 81 22 89</b>
<b>David TREILLE (S) - A. BECLERE</b>	<b>01 45 37 44 64</b>
<b>Ghislaine CAPOU (S) - NECKER</b>	<b>01 44 49 45 98</b>
<b>Frédéric VIRVAIRE (S) - R. DEBRE</b>	<b>01 40 03 47 46</b>

## 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 SUD Santé à l'AP-HP jusqu'au 31 décembre 2014 :**

<b>Laurent PERSONNE J. VERDIER 01 48 02 60 49</b>	<b>Frédéric BOECKMANN PITIE-SALPE 01 42 16 11 92</b>	<b>Jean-Louis CHANCLUD G. CLEMENCEAU 01 69 23 21 92</b>
---	--	---

# **SUD Santé revendique pour toute la profession**

## **Emplois**

- Effectifs en nombre suffisant pour assurer une meilleure qualité des soins

## **Salaires**

- Revalorisation salariale correspondant aux rattrapages des pertes de salaire des années précédentes
- Intégration de toutes les primes dans le salaire de base
- Un 13ème mois uniforme pour tous

## **Conditions de travail**

- Maintien du droit à la retraite à 55 ans et retour aux 37,5 annuités de cotisations
- Prise en compte de la souffrance des soignants liée aux conditions de travail
- Arrêt des glissements de taches

## **Déroulement de carrière**

- Une carrière linéaire sans barrage
- Accès à la classe supérieure et exceptionnelle sans quotas
- Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle sans quotas

## **Formation**

- Formation continue accessible à tous
- Passerelles vers d'autres professions
- Accès à la promotion professionnelle pour tous