

DOSSIER PROFESSIONNEL

MANIPULATEUR EN RADIOLOGIE



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

www.sudsanteaphp.fr



Recrutement

Le niveau d'étude se situe au niveau Bac + 3. Deux diplômes sont reconnus pour exercer le métier de Manipulateur : le Diplôme d'Etat et le BTS.

Un décret du 18 juillet 1984 fixe les compétences des manipulateurs radio, énumérant les actes professionnels et les conditions à remplir pour exercer la profession. Ce décret a été modifié en 1992 pour inclure les ressortissants de la Communauté Européenne. La loi n° 95-116 du 4 février 95 (art L 504-16) prévoit l'obligation de se faire inscrire sur les listes professionnelles de son département à chaque changement de lieu d'exercice.

Décret N° 97-1057 du 19 novembre 1997

La fonction

Les personnes titulaires du diplôme d'Etat ou du BTS de Manipulateur d'électroradiologie peuvent sous prescription médicale contribuer à la réalisation d'examen nécessaires à l'établissement d'un diagnostic ou aux traitements mettant en œuvre des agents ionisants ou physiques.

Déroulement de carrière

Catégorie B NES : *personnel actif*

Le corps des manipulateurs en électroradiologie comprend deux grades :

- manipulateurs en électroradiologie de classe normale, comptant 9 échelons
- manipulateurs en électroradiologie de classe supérieure, comptant 7 échelons.

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

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

retraite à 57 ans

Catégorie A :

Possibilité d'accès au corps de manipulateurs en électroradiologie cadre de santé
à Voir dossier Sud Santé Cadre de santé

Le Décret de compétence

Les manipulateurs sont habilités à accomplir sous la responsabilité et la surveillance d'un médecin les actes suivants :

En imagerie médicale et exploration fonctionnelle :

- Mise en place et surveillance du patient
- Réglage et déclenchement des appareils
- Administration orale et rectale,
- Injection sous-cutanée, intramusculaire et intraveineuse superficielle des membres de substances radioactives ou non, nécessaires à l'obtention d'une image *sous l'observation directe d'un médecin*.
- La préparation du matériel d'exploration et du matériel médico-chirurgical, la manipulation des substances y compris radioactives.
- La mesure et la vérification de l'activité des composés radioactifs
- Le prélèvement de sang veineux et capillaire en vue d'un dosage par radio- analyse

En radiothérapie :

- La préparation et le contrôle du matériel vecteur et radioactif
- La mise en place du patient, le réglage et le déclenchement des appareils et la surveillance de l'irradiation selon les indications de la fiche de traitement, en radiothérapie transcutanée.

En électrologie :

- L'enregistrement des signaux électrophysiologies
- La mise en place et la surveillance du patient, le réglage et le déclenchement des appareils, la surveillance du traitement, selon la fiche de traitement en électrothérapie

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

1

ASSISTANCE  HÔPITAUX
PUBLIQUE DE PARIS

3, avenue Victoria
75004 PARIS

BULLETIN de PAIE

Mois :

Emis le :

2

Identifiant :
N° de sécurité sociale : N° CNRACL :
Métier : Ech :
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 | |
|---------------------------|------|--|----------------|--------------------------|---------|--------------|--|
| REMUNERATION BRUTE | | | | | | | |
| | | 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> | | | | | |
| COTISATIONS | | | | | | | |
| | | 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. | | | | | |
| | | TOTAL COTISATIONS | | | | | |
| | | <i>RÉMUNÉRATION TOTALE NETTE</i> | | | | | |
| | | <i>Quotité saisissable</i> | | | | | |
| AUTRES ELEMENTS | | | | | | | |
| | | XRE RET. RESTAURATION | | | 8 | | |
| | | TOTAL AUTRES ELEMENTS DE RETENUES | | | | | |
| | | <i>Les remboursements de frais</i> | | | | | |
| | | WT1 REMB TRANSPORT | | | | | |
| | | Rémunération nette | | | | euros | |

| 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 99/99/9999 |
| Congés Annuels | 20 | | | |
| RTT | 8 | 13 | 14 | Paiement en Euro |
| | | | | 15 |

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> $\frac{\text{valeur du point annuel} \times \text{indice}}{12}$ <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 valeur du point annuel : 55,5635 € valeur du point mensuel : 4,6302 €</p> |
| BR0 | <p>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.</p> | Mensuel | <p>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 €</p> |
| CS0 | <p>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,</p> | Mensuel | <p>Pour tous indices 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 | 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 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 | 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 sauf AT, MP, Maternité |
| GA2 | GIPA Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat | Une fois par an | compense la perte du pouvoir d'achat qui repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et celle de l'indice des prix à la consommation hors tabac en moyenne annuelle sur une période de 4 ans exemple GIPA versée en décembre 2012 prend en référence l'indice majoré du 31/12/2007 et celle du 31/12/2011 Simulateur : Http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls |
| | PRIME D'INSTALLA- TION | versée une fois | 2056,39 € |

| Pour certaines catégories de personnel | |
|---|---|
| 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 % |
| IPTS : 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) |
| 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 ; 1,02 € 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.

| | |
|------------------|--|
| 13 points | Personnels de rééducations et cadre de rééducation : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciennes, ergothérapeutes, diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures podologues Personnels médicotechniques : manip. 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 |
| 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 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.◆ Agents de catégorie B et C responsables, dans les direction chargées des RH de la gestion administrative des agents dans la FPH◆ Agents nommés aux fonctions de gérant de tutelle◆ Agents de catégorie B et C appartenant à la filière administrative, affectés dans un service de "consultation externe"◆ Agents chargés de la sécurité incendie dans les établissements classés immeubles de grande hauteur et ceux affectés dans un établissement de 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 vagemestre◆ Agent 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 |
|------------------|---|

| | |
|-------------------------|--|
| <p>13 points</p> | <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 ◆ Agent titulaires de l'attestation nationale d'aptitude aux fonctions de technicien d'études cliniques et exerçant les fonctions correspondantes ◆ Cadres socio-éducatifs exerçant leurs fonctions dans un établissement social ou médico-social et encadrant une équipe pluridisciplinaire d'au moins cinq agents.. ◆ Agents nommés dans l'un des grades du corps des TH et TSH , ayant la responsabilité d'un secteur global d'activité et encadrant au moins 2 agents appartenant au corps des agents de maîtrise. |
| <p>15 points</p> | <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 ◆ TH et TSH encadrant au moins 5 personnes ◆ 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. |
| <p>20 points</p> | <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 ◆ 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. |
| <p>25 points</p> | <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 |
| <p>30 points</p> | <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 ◆ Cadre paramédical chargés à temps complet des fonctions de conseillers technique national |
| <p>45 points</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Directeurs des soins exerçant la fonction de conseiller technique régional ou de conseiller technique national. ◆ Directeur des soins coordinateur général des soins |

Grille des salaires

Manip Radio - classe normale

| Echelon | Durée moyenne | Indice Majoré | trait. de base | Ind.résidence | Indemnité de sujétion |
|---------|---------------|---------------|----------------|---------------|-----------------------|
| 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€ |

Manip Radio - classe supérieure

| Echelon | Durée moyenne | Indice Majoré | trait. de base | Ind.résidence | Indemnité de sujétion |
|---------|---------------|---------------|----------------|---------------|-----------------------|
| 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 | 540 | 2 500,31€ | 75,01€ | 211,45€ |
| | | 562 | 2 602,17€ | 78,06€ | 220,06€ |

Dans l'attente de parution du décret d'application, voici les grilles qui pourront être proposées aux agents lors du choix du droit d'option. SUD Santé sera présent pour vous expliquer les modalités.

Grille Salaire catégorie A - classe normale

| Echelon | Durée moyenne | Indice Majoré | trait. de base | Ind.résidence | Indemnité de sujétion |
|---------|---------------|---------------|----------------|---------------|-----------------------|
| 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

| Echelon | Durée moyenne | Indice Majoré | trait. de base | Ind.résidence | Indemnité de sujétion |
|---------|---------------|---------------|----------------|---------------|-----------------------|
| 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 € |

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 :

- la prolongation de stage,
- le licenciement ou titularisation,
- l'avancement, promotion, notation, (*durée maximale pour faire appel de la notation 2 mois*)
- la discipline,
- le refus de formation, refus de temps partiel, de disponibilité ou de mandat syndical.

Vos élus à la CAP n° 6 sont jusqu'au 31 décembre 2014 pour l'AP-HP :

| | |
|--|-----------------------|
| FERRON Jean-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 SUD Santé à l'AP-HP jusqu'au 31 décembre 2014 :

| | | |
|---|---|--|
| Serge DELMAS Tech Labo St LOUIS 01 42 49 44 45 | Gisèle CHARRON Tech Labo COCHIN 01 58 41 14 30 | Jean Luc FERRON Tech Labo MONDOR 01 49 81 22 89 |
|---|---|--|

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 débattre 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 lors d'un problème personnel qui conduit à rechercher un 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 , c'est s'inscrire dans la conquête de nouveaux droits



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
- ◆ 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**