

DOSSIER PROFESSIONNEL

INFIRMIER(E) DE PUERICULTURE



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



EDITO

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

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

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

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

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

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

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

LA FORMATION

Conditions d'admission

- ◇ être titulaire du DE Infirmier ou de sage-femme.
- ◇ réussir le concours d'entrée composé de deux épreuves :
 - ◆ Une épreuve écrite et anonyme d'admissibilité. Cette épreuve, notée sur 40 points, est composée de 40 questions à choix multiple, 10 questions à réponses ouvertes et courtes et une épreuve de tests psychotechniques.
Sont déclarés admissible les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 20 sur 40
 - ◆ Une épreuve orale d'admission notée sur 20. Elle consiste en un exposé de 10 minutes au maximum sur un sujet d'ordre professionnel faisant appel à des connaissances cliniques, suivi d'un entretien de 10 minutes au maximum avec le jury afin de juger les aptitudes du candidat à suivre la formation. Toute note inférieure à 10 sur 20 est éliminatoire.
Sont déclarés admis les candidats ayant obtenus une note au moins égal à 30 sur 60 et les mieux classés dans la limite de la capacité d'accueil agréée de l'école.

Déroulement de la scolarité :

- ◇ 12 mois d'études incluant les congés annuels.
- ◇ Pour les personnels de l'AP-HP, les études sont gratuites et rémunérées au titre de la promotion professionnelle suivant le quotas fixé par la direction de l'APHP avec contrat d'engagement de 3 ans après obtention de leur diplôme d'état.
- ◇ Pour les personnels extérieurs à l'AP-HP : même possibilité par leur propre employeur.

RECRUTEMENT

Les puéricultrices sont recrutées à la suite d'un concours sur titre ouvert dans chaque établissement aux candidates titulaires du diplôme d'état de puéricultrice

DEROULEMENT DE CARRIERE

Le corps des puéricultrices comprend 2 grades pour les nouvelles grilles :

- puéricultrices classe normale, 11 échelons
- puéricultrices classe supérieure, 11 échelons

Les puéricultrices bénéficient lors de leur nomination d'une bonification d'ancienneté de 6 mois (18 mois à l'AP-HP, ce qui les place au 2^{ème} échelon de la classe normale).

Peuvent être nommés au grade de puéricultrices de classe supérieure, après avis de la commission paritaire, les puéricultrices de classe normale parvenues au 5^{ème} échelon et comptant au moins 10 ans de fonction dans le corps des infirmiers.

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	
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 99/99/999
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> $\frac{\text{valeur du point annuel} \times \text{indice}}{12}$ <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	<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 : Http://www.cdg29.fr/Outil_calcul_GIPA.xls</p>
	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 %
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)
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
------------------	---

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 ◆ 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.
15 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Chef de garage encadrant une équipe d'au moins 15 conducteurs ou ambulanciers . ◆ Agent technique d'entretien encadrant au moins 5 agents ◆ 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.
20 points	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Agents exerçant des fonctions d'accueil pendant au moins deux heures en soirée ou la nuit dans un centre d'hébergement et de réadaptation sociale ou centre d'accueil public recevant des populations à risques ◆ Conducteurs ambulanciers affectés à titre permanent au SAMU - SMUR ◆ Agent assurant la fonction de PARM et affectés dans les services de SAMU ◆ 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 ◆ Cadre paramédical chargés à temps complet des fonctions de conseillers technique national
45 points	<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

Infirmier(e) puéricultrice - classe normale (grille en extinction)

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion
1	1	341	1 578,93 €	47,36€	133,53€
2	2	367	1 699,32 €	50,98€	143,71€
3	3	386	1 787,29 €	53,62€	151,15€
4	3	411	1 903,05 €	57,09€	160,94€
5	4	429	1 986,40 €	59,59€	167,99€
6	4	456	2 111,41 €	63,34€	178,56€
7	4	485	2 245,69 €	67,37€	189,91€
8		512	2 370,71 €	71,12€	200,49€

Infirmier(e) puéricultrice - classe supérieure (grille en extinction)

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion
1	2	420	1 944,72 €	58,34€	164,46€
2	2	455	2 106,78 €	63,20€	178,17€
3	2	474	2 194,76 €	65,84€	185,61€
4	3	498	2 305,89 €	69,18€	195€
5	3	518	2 398,49 €	71,95€	202,84€
6	4	539	2 495,73 €	74,87€	211,06€
7		570	2 639,27 €	79,18€	223,20€

Infirmier(e) de puériculture 2ème grade - classe normale

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion
1	1 an	387	1 791,89 €	53,76 €	151,54 €
2	2 ans	400	1 852,08 €	55,56 €	156,63 €
3	2 ans	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 €

Infirmier(e) de puériculture 2ème grade - classe normale (nouvelle grille à partir de juillet 2015)

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion
1	1 an	390	1 805,78 €	54,17 €	152,71 €
2	2 ans	403	1 865,97 €	55,98 €	157,80 €
3	2 ans	420	1 944,68 €	58,34 €	164,46 €
4	2 ans	440	2 037,29 €	61,12 €	172,29 €
5	2 ans	460	2 129,89 €	63,90 €	180,12 €
6	3 ans	483	2 236,39 €	67,09 €	189,13 €
7	3 ans	506	2 342,88 €	70,29 €	198,13 €
8	4 ans	529	2 449,38 €	73,48 €	207,14 €
9	4 ans	552	2 555,87 €	76,68 €	216,15 €
10	4 ans	578	2 676,26 €	80,29 €	226,33 €
11		596	2 759,60 €	82,79 €	233,37 €

Infirmier(e) de puériculture 3ème grade - classe supérieure

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion
5	2 ans	480	2 222,50 €	66,67 €	185,86 €
6	2 ans	500	2 315,10 €	69,45 €	193,46 €
7	3 ans	525	2 430,86 €	72,92 €	202,97 €
8	4 ans	550	2 546,61 €	76,40 €	215,36 €
9	4 ans	575	2 662,37 €	79,87 €	225,15 €
10	4 ans	593	2 745,71 €	82,37 €	232,20 €
11		611	2 829,05 €	84,87 €	239,25 €

Infirmier(e) de puériculture 3ème grade - classe supérieur (nouvelle grille à partir de juillet 2015)

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	trait. de base	Ind.résidence	Indemnité de sujétion
5	2 ans	485	2 245,65 €	67,37 €	189,91 €
6	2 ans	509	2 356,77 €	70,70 €	199,31 €
7	3 ans	533	2 467,90 €	74,04 €	208,71 €
8	4 ans	558	2 583,65 €	77,51 €	218,50 €
9	4 ans	585	2 708,67 €	81,26 €	229,07 €
10	4 ans	608	2 815,16 €	84,45 €	238,07 €
11		631	2 921,66 €	87,65 €	247,08 €

Les Commissions Administratives Paritaires - CAP

Les CAP sont des instances consultatives, paritaires, 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 :

- prolongation de stage, licenciement, titularisation,
- avancement au grade supérieur,
- avancement accéléré d'échelon,
- contestation de la note et de l'appréciation,
- conseils de discipline,
- refus de temps partiel, de disponibilité, de congés formation, de congés syndicaux, etc...

Vos élus à la CAP n°2 sont jusqu'au 31 décembre 2014 pour l'AP-HP :

Annie BISCAY - IDE - NECKER	01 44 49 45 98
Jean-Luc LE QUERNEC BOSSON - CADRE - PITIE	01 42 16 11 92
Sabine LEBLANC - PSYCHOLOGUE - BEAUJON	01 40 87 56 84
Patrick LE TEXIER - IDE - BICETRE	01 45 21 63 99
Patrick Gautier - IDE - BEAUJON	01 40 87 56 34

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 :

Jean-Luc LE QUERNEC-BOSSON PITIE-SALPE 01 42 16 11 92	Annie BISCAY NECKER 01 44 49 45 98	Patrick GAUTIER BEAUJON 01 40 87 56 34
--	---	---

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

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
- Prescriptions infirmières limitées et cadrées

Déroulement de carrière

- Une carrière linéaire sans barrage
- Accès à la classe supérieure sans quotas

Formation

- Formation continue accessible à tous
- Passerelles vers d'autres professions