

# DOSSIER PROFESSIONNEL

## TECHNICIENS HOSPITALIERS TECHNICIENS SUPERIEURS HOSPITALIERS



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)



## **Décret n° 2012-78 du 23 janvier 2012 portant statut particulier du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris**

Le corps des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris est classé dans la catégorie B.

Les membres de ce corps exercent leurs fonctions dans les groupes hospitaliers, les hôpitaux non rattachés à un groupe hospitalier ou les pôles d'intérêt commun de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Le corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris comprend les trois grades suivants :

- 1° Technicien hospitalier** (treize échelons)
- 2° Technicien supérieur hospitalier de 2<sup>ème</sup> classe** (treize échelons)
- 3° Technicien supérieur hospitalier de 1<sup>er</sup> classe** (onze échelons)

Ces grades sont respectivement assimilés aux premier, deuxième et troisième grades du Nouvel Espace Statutaire (NES).

Les membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris accomplissent des missions ou des travaux à caractère technique dans les spécialités regroupées dans les domaines suivants :

- 1° Bâtiment, génie civil ;
- 2° Contrôle, gestion, installation et maintenance technique ;
- 3° Hygiène et sécurité ;
- 4° Logistique et activités hôtelières ;
- 5° Reprographie, dessin, documentation.

**Les techniciens hospitaliers** peuvent se voir confier l'animation d'une équipe ainsi que la coordination d'un ou plusieurs ateliers ou unités de production impliquant la mise en œuvre de techniques ou de qualifications particulières.

Ils peuvent également participer à la formation des personnels ouvriers.

**Les techniciens supérieurs hospitaliers de 2<sup>ème</sup> classe et les techniciens supérieurs hospitaliers de 1<sup>er</sup> classe** accomplissent leurs missions ou travaux dans les spécialités regroupées dans les domaines mentionnés au I et dans celles correspondant aux domaines suivants :

- 1° Techniques biomédicales ;
- 2° Techniques d'organisation ;
- 3° Télécommunications, systèmes d'information et traitement de l'information médicale.

Ils ont vocation à occuper les emplois qui nécessitent des qualifications particulières sanctionnées par un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou la formation tout au long de la vie.

Ils peuvent être investis de responsabilités particulières et être amenés à diriger et à coordonner les travaux des techniciens hospitaliers ou à assurer la gestion d'un service ou partie de service.

Ils peuvent également être chargés d'études.

IV. - La liste des spécialités correspondant, pour chaque domaine mentionné aux I et III du présent article, aux missions ou travaux accomplis par les membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé, sur proposition du directeur général de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

V. - Les membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi propre aux fonctions qui leur sont confiées, dont l'organisation et le contenu sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

## **Recrutement et classement**

I. - Pour les recrutements dans le corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, les concours prévus aux articles 4 et 6 du décret du 14 juin 2011 sont constitués, pour chaque concours externe, d'une épreuve d'admissibilité sur titres et d'un entretien avec un jury et, pour chaque concours interne, d'épreuves.

Les concours externes et internes sont ouverts dans les spécialités mentionnées à l'article 3.

Le nombre de places offertes au concours externe ou au concours interne ne peut être inférieur à 40 % du nombre total de places offertes aux deux concours.

II. - Pour le concours externe d'accès au grade de technicien hospitalier, les candidats doivent être titulaires d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme homologué au niveau IV sanctionnant une formation technico-professionnelle ou d'une qualification reconnue comme équivalente, dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007, correspondant à l'une des spécialités mentionnées à l'article 3.

Pour le concours externe d'accès au grade de technicien supérieur hospitalier de 2e classe, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle homologué au niveau III ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007, correspondant à l'une des spécialités mentionnées à l'article 3.

III. - Les recrutements au grade de technicien supérieur hospitalier de 2e classe peuvent également intervenir par la voie d'un troisième concours dans les conditions prévues au II de l'article 6 du décret du 14 juin 2011.

Le nombre de places offertes au troisième concours ne peut être supérieur à 20 % du nombre total des places offertes aux concours mentionnés au I du présent article.

## **Les techniciens hospitaliers peuvent être recrutés :**

1° **Au choix**, parmi les membres des corps de la maîtrise ouvrière, des personnels ouvriers, des blanchisseurs, des conducteurs ambulanciers et des agents techniques spécialisés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris justifiant de neuf ans de services publics et inscrits sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente ;

2° **Après sélection par un examen professionnel**, parmi les membres des corps de la maîtrise ouvrière, des personnels ouvriers, des blanchisseurs, des conducteurs ambulanciers et des agents techniques spécialisés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris justifiant de sept années de services publics et inscrits sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire.

La répartition du nombre de recrutements opérés au titre des deux alinéas précédents est fixée par décision du directeur général de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Lorsque le nombre de candidats reçus à l'examen professionnel est inférieur au nombre de places offertes à ce titre, le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude peut être augmenté à due concurrence.

II. - En application des dispositions du 3° du I de l'article 6 du décret du 14 juin 2011, les techniciens supérieurs hospitaliers de 2e classe peuvent être recrutés après sélection par un examen professionnel parmi les membres des corps de la maîtrise ouvrière, des conducteurs ambulanciers et des agents techniques spécialisés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ainsi que parmi les membres du corps des personnels ouvriers titulaires du grade de maître ouvrier ou de maître ouvrier principal, et du corps des blanchisseurs titulaires du grade de blanchisseur maître ouvrier, ou de blanchisseur maître ouvrier principal justifiant de onze années de services publics.

III. - Les examens professionnels mentionnés aux I et II sont ouverts dans les spécialités mentionnées à l'article 3.

Le nombre maximal de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de l'article 5 ne peut être supérieur au tiers du nombre de nominations prononcées en application de l'article 4, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

Lorsque l'application des dispositions de l'article 5 n'a permis aucune nomination au choix pendant deux années consécutives, une nomination peut être prononcée la troisième année.

Les concours et examens professionnels mentionnés aux articles 4 et 5 sont ouverts et organisés par le Directeur Général de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Les avis d'ouverture de ces concours et examens professionnels précisent la date de clôture des inscriptions. Ils sont affichés, de manière à être accessibles au public, dans les locaux du siège de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, dans ceux de l'agence régionale de santé d'Ile-de-France et dans ceux de la préfecture de Paris. Ils sont également publiés par voie électronique sur le site internet de l'agence régionale de santé d'Ile-de-France et sur le site internet de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Les durées des services ou des fonctions exigées dans le présent décret sont appréciées au 1er janvier de l'année des concours, des examens professionnels ou d'établissement des listes d'aptitude.

Les agents recrutés dans le grade de technicien hospitalier sont classés, lors de leur nomination, dans les conditions fixées par les articles 13 à 20 et 23 du décret du 14 juin 2011 susvisé.

Les agents recrutés dans le grade de technicien supérieur hospitalier de 2e classe sont classés, lors de leur nomination, dans les conditions fixées par les articles 21 à 23 du décret du 14 juin 2011.

## **Avancement de grade :**

La durée moyenne du temps passé dans chacun des échelons des grades du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris est fixée conformément aux dispositions de l'article 24 du décret du 14 juin 2011 susvisé.

### **Peuvent être promus au grade de Technicien supérieur hospitalier 2<sup>ème</sup> classe :**

1° **Par la voie d'un examen professionnel**, les Techniciens hospitaliers justifiant d'au moins un an dans le 4e échelon du premier grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° **Par la voie du choix**, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les Techniciens hospitaliers justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. **Ratio 10%**

### **Peuvent être promus grade de Technicien supérieur hospitalier 1<sup>er</sup> classe :**

1° **Par la voie d'un examen professionnel**, les Techniciens supérieurs hospitaliers 2<sup>ème</sup> classe justifiant d'au moins deux ans dans le 5e échelon et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° **Par la voie du choix**, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les Techniciens supérieurs hospitaliers 2<sup>ème</sup> classe justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. **Ratio 20%**

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 : 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	
<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 99/99/9999
Congés Annuels	20	14	Paiement en Euro	
RTT	8	13	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	<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 %
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)
<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 : manip. 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>

### Technicien Hospitalier

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	Traitement de base	Indem. Rési.	IFT
1	1 an	314	1453,82	43,34	325,80€
2	2 ans	316	1463,17	43,90	327,89€
3	2 ans	325	1504,84	45,15	337,23€
4	2 ans	334	1546,51	46,40	346,57€
5	3 ans	345	1597,45	47,92	357,98€
6	3 ans	358	1657,54	49,45	371,45€
7	3 ans	371	1717,83	51,53	384,96€
8	3 ans	384	1778,03	53,34	398,45€
9	3 ans	400	1852,11	55,56	415,05€
10	3 ans	420	1944,72	58,34	435,81€
11	4 ans	443	2051,21	61,54	459,67€
12	4 ans	466	2157,71	64,73	483,54€
13	-	486	2250,32	67,51	504,29€

\* IFT: 22,41% de part fixe, 0% - 3% de part variable

### Technicien supérieur Hospitalier - 2ème classe

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	Traitement de base	Indem. Rési.	IFT
1	1 an	327	1514,10	45,42	454,23
2	2 ans	332	1537,25	46,12	461,18
3	2 ans	340	1574,29	47,23	472,29
4	2 ans	348	1611,34	48,34	483,40
5	3 ans	361	1671,53	50,15	501,46
6	3 ans	375	1736,35	52,09	520,91
7	3 ans	390	1805,81	54,17	541,74
8	3 ans	405	1875,26	56,26	562,58
9	3 ans	425	1967,87	59,04	590,36
10	3 ans	445	2060,48	61,81	618,14
11	4 ans	468	2166,97	65,01	650,09
12	4 ans	491	2273,47	68,20	682,04
13	-	515	2384,60	71,54	715,38

\* IFT: 30% de part fixe, 0% - 10% de part variable

### Technicien supérieur hospitalier - 1ère classe

Echelon	Durée moyenne	Indice Majoré	Traitement de base	Indem. Rési.	IFT
1	1 an	327	1514,10	45,42	454,23
2	2 ans	332	1537,25	46,12	461,18
3	2 ans	340	1574,29	47,23	472,29
4	2 ans	348	1611,34	48,34	483,40
5	3 ans	361	1671,53	50,15	501,46
6	3 ans	375	1736,35	52,09	520,91
7	3 ans	390	1805,81	54,17	541,74
8	3 ans	405	1875,26	56,26	562,58
9	3 ans	425	1967,87	59,04	590,36
10	3 ans	445	2060,48	61,81	618,14
11	4 ans	468	2166,97	65,01	650,09

\* IFT: 30% de part fixe, 0% - 10% de part variable

## Compétence des Commissions administratives Paritaires

Les CAP se prononcent dans différents cas, à savoir :

- ◆ Inscription sur une liste d'aptitude ;
- ◆ Inscription sur un tableau annuel d'avancement ;
- ◆ Refus de titularisation ;
- ◆ Demande de prolongation de stage ;
- ◆ Demande de fin de stage ;
- ◆ Avancement modulé d'échelon ;
- ◆ Discipline (sanction de 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe) ;
- ◆ Licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- ◆ Refus d'octroi du congé de formation syndicale ;
- ◆ Demande de détachement d'un corps professionnel dans un autre ;
- ◆ Demande d'intégration dans un corps professionnel après un détachement ;
- ◆ Décharges d'activité syndicale de service ;
- ◆ Demande de dispense d'engagement de servir suite à un congé de formation professionnelle ;
- ◆ Deuxième refus opposé à un agent demandant à bénéficier d'une action de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ;
- ◆ Troisième refus opposé à un agent demandant à bénéficier d'un congé de formation professionnelle ;
- ◆ Détachement à l'issue d'une période de professionnalisation ;
- ◆ Rejet d'une demande d'une période de professionnalisation ;
- ◆ Demande de révision de notes et appréciations ;
- ◆ Détachement ;
- ◆ Position hors cadre ;
- ◆ Perte d'emploi à la suite d'une suppression d'emploi ;
- ◆ Reclassement pour raison de santé ;
- ◆ Mise à disposition ;
- ◆ Refus de démission ;
- ◆ Refus ou litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel ;
- ◆ Refus d'une demande de congés au titre du Compte Epargne Temps

Vos élus SUD Santé à la CAP n° 4 jusqu'au 31 décembre 2014 :

<b>Antoine SCHRAMER (TSH) - Paul BROUSSE / 01 45 59 39 43</b>
---

<b>Jacques BROCAIL (TSH) - René MURET / 01 41 52 57 27</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 jusqu'au 31 décembre 2014 sont :

<b>Antoine SCHRAMER Paul BROUSSE 01 45 59 39 43</b>	<b>Jacques BROCAIL René MURET 01 41 52 57 27</b>
---	--

# 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**

