

VIRUS

Pour ne pas
perdre le Nord,
orientez-vous
vers SUD

Le journal qui s'attrape

SEPTEMBRE
2021

N° 132

Le journal de la section syndicale



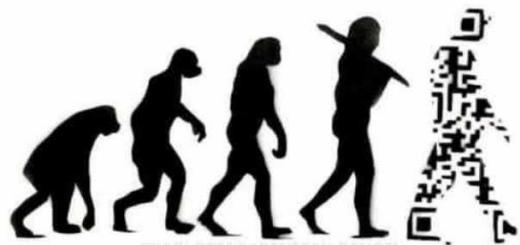
du Centre Hospitalier de Versailles

SUD : Solidaires – Unitaires - Démocratiques

Union
syndicale
Solidaires

ÉDITO :

Manque de reconnaissance, mépris et discrimination avec les nouvelles grilles, vaccination obligatoire, pass sanitaire, sous-effectifs, vie familiale sacrifiée, manque de lits dans les hôpitaux et de places d'accueil dans le médico-social... Les motifs ne manquent pas pour exprimer notre mécontentement et retourner dans la rue afin de se faire entendre. Les premier-es de corvé-es veulent enfin obtenir satisfaction sur l'ensemble de nos revendications. Les belles paroles ne suffisent plus, place aux actes. Nous voulons des moyens humains et financiers, être libre de notre corps et pouvoir circuler librement sans être obligé de montrer patte blanche. Septembre sonnera le retour de la contestation.



SOMMAIRE :

Pages 2 à 7 :	Savoir décrypter votre bulletin de salaire
Pages 8 et 9 :	Nouvelles grilles AS-AP
Pages 9 et 10 :	Décrets
Page 10 :	Le saviez-vous ?

Nous joindre ou adhérer :

Section SUD Santé Sociaux
177 Rue de Versailles
78150 Le Chesnay - Rocquencourt

☎ Mignot : 01 39 63 80 59

☎ Richaud : 01 39 63 73 98

☎ Département : 06 49 65 61 58

@ : sudsante@ch-versailles.fr

FAX : 01 39 63 89 22



SUD Santé Sociaux CH Versailles
SUD Santé Sociaux 78
Internet : solidaires78.org

SAVOIR DÉCRYPTER VOTRE BULLETIN DE SALAIRE

L'an dernier nous avons consacré un article qui vous expliquait comment lire votre bulletin de salaire et à quoi servait toutes les cotisations. Depuis, l'établissement à changer de prestataire de gestion de paie, et la présentation de notre bulletin de salaire a été profondément modifiée. Nous avons donc décidé de nous atteler de nouveau au décryptage des fiches de paie pour que chacun-e puisse la comprendre.

L'article 20 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, indique que ces derniers ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant : le traitement / l'indemnité de résidence / le supplément familial / les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire / les prestations familiales obligatoires.



CHV

Bulletin de SALAIRE

C.H. VERSAILLES
 177 Rue de Versailles
 78150 LE CHESNAY
 N° SIRET: 26780271800028 **(D)**
 URSSAF Ile de France

MOIS : **JUILLET**
 ANNEE : **2021**

(A) MATRICULE: _____

(B) GRADE: **3022 aide-soignant(e) principal(e)**

POINT DE PAIEMENT: **913400 BIOLOGIE UC**

(C) DOMICILIATION BANCAIRE:

Îles Cayman

FR: _____

NOM - PRENOM: **(E)** _____

ADRESSE: _____

SERVICE: **3400 BIOLOGIE UC (F)**

N° SS AGENT (G)		STATUT 00 TITULAIRE																	
MATRICULE MUTUELLE	BASE COTISATIONS DEPLAFONNÉE	PLAFONNÉE	PLAFOND	COTISATIONS OUVRIÈRES	CHARGES PATRONALES	NOMBRE D'HEURES													
	2255 38	2255 38	3428 00	(R) 535 30	(S) 1524 86	151.67													
H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
C3	05	393	30	0	0	0	1/1		0	0	0	0	1	1	2	F			

- A** : Le matricule est votre identifiant administratif au sein de l'établissement. Et oui, vous êtes fiché-es 😊
- B** : Avec la refonte des grilles et des grades, cela permet de suivre. Par contre le féminin ne se met pas entre parenthèse. Un tiret serait le bienvenu.
- C** : Pour ceux qui ont la chance d'être plein aux as comme sur le modèle, vous pouvez l'afficher fièrement.
- D** : Le n° de SIRET est la carte d'identité de l'établissement.
- E** : Votre adresse (peut servir au cas vous seriez Alzheimer ou en état d'ébriété).
- F** : Utile pour le vaguemestre pour la distribution du courrier. Sinon vous rappelle dans quel service vous venez travailler avec la boule au ventre.
- G** : Le n° SS n'a rien à voir avec la Stasi, rassurez-vous. C'est votre n° de Sécurité Sociale, beaucoup plus utile.
- H** : L'échelle sert à vous classer dans les Cat. A, B et C, parmi une multitude de grade administratifs, techniques, médico-techniques et paramédicaux (rien à voir avec l'échelle de chantiers, quoique).
- I** : L'échelon sert à vous situer sur l'échelle, mais n'est pas très important. Il varie selon votre ancienneté et en fonction des remodelages de grilles. L'échelon est juste une case dans lequel est rangé l'indice. Baisser d'échelon ne signifie pas perte de salaire.

J : L'indice majoré, lui, est important, car il permet de calculer votre traitement, en le multipliant par la valeur du point d'indice (4, 686 €). Il est en lien avec l'échelon (case I).

K : Un agent travaillant à 100%, verra indiqué 30 jours.

L : Si l'agent est à plus de 3 mois de maladie, ces cases indiqueront pour M-1 (juin dans l'exemple), les jours payés à taux plein et ceux à taux réduit.

M : C'est le taux d'activité exprimé en pourcentage (ici 100%).

N : Indique le nombre d'heures que vous avez sur votre CET (Compte Epargne Temps). Vous pouvez épargner jusqu'à 60 jours (70 en raison de la pandémie de 2020).

O : C'est le nombre d'enfants que l'agent croit avoir (en attente de test ADN).

P : La case "Mode paiement" désigne le code de banque, la lettre (ici F) peut changer suivant votre banque.

Q : Vous rappelle combien d'enfants vous avez (officiellement) au cas vous n'auriez pas réussi à faire l'addition dans le tableau précédent.

R : C'est l'ensemble de vos cotisations sociales, ce que l'on appelle le salaire socialisé. Ces cotisations sont versées dans les caisses de la Sécurité Sociale (maladie, maternité, famille, chômage, invalidité, retraite).

S : C'est le total de cotisations sociales que l'employeur doit verser mensuellement. Les patrons parlent de charges salariales, de taxes, alors que comme notre salaire net, l'ensemble des cotisations ne sort pas de leur poche, mais est le fruit de notre travail. La cotisation sociale permet de continuer à verser un salaire aux retraité·es, de payer les indemnités maladie ou chômage, les allocations familiales constituent un salaire qui reconnaît les parents comme travaillant. Le salaire socialisé est anticapitaliste. Sa redistribution repose sur des critères "à chacun selon ses besoins". Le patronat n'a jamais accepté de payer des salarié·es "hors emploi". Il voudrait un salaire "nu", ne les payer que pour la seule période de travail, pour la seule période de subordination directe à leur employeur.

C.PAIE	NATURE	BASE	NB mt TX	R	*	A PAYER	A DEDUIRE	Cotisations Patronales	
								Nb mt Tx	Montant
1001	TRAIT BASE INDIC: INTEGRAL	1841.60			*	1841.60			
1008	COMPL. TRAITEMENT INDICIAIRE	229.62			*	229.62			
1020	INDEMNITE RESIDENCE	1841.60	3 00		*	55.25			
1030	SUPLT FAMILIAL TRAIT FIXE				*	10.67			
1040	SUPLT FAMILIAL TRAIT VAR	2104.02			*	63.12			
1080	PRIME DE SUJETION A.S.	1841.60	10 00		*	184.16			
1090	PRIME FORFAITAIRE A.S.	15.24			*	15.24			
1188	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	21.11			*	21.11			
1305	INDEMNITE DE CHAUSSURES	2.73	1 00		*	2.73			
1335	PRIME 2EME CATEGORIE (1 TAUX)	0.31	18 00	R	*	5.58			
1450	IDTE SUJETION SPEC. (13H)	11.98	13 00		*	155.74			
1480	INDEMN. FORFAIT. DIM. FERIE	47.85	1 06	R	*	50.72			
1589	TRANSFERT PRIMES POINTS	-13.92			*		13.92		
	TOTAL BRUT					2621.62			
1710	CNR OUV AIDE SOIGNANT	184.16	1 50		*		2.76	3 50	6.45
1718	CNR OUV RAFP	368.32	5 00		*		18.42	5 00	18.42
2720	S.S. MALADIE P:BASE DEPLA	2255.38						9 88	222.83
2723	AUTONOMIE PERS AGEES	2255.38						0 30	6.77
2725	S.S. FONDS LOGEMENT P	2255.38						0 50	11.28
2727	S S ALLOC FAM PAT TOT	2255.38						5 25	118.41
2731	S.S. TRANSPORT DEPL.	2255.38						2 01	45.33
1736	REMBOURST DETTE SOCIALE	2575.74	0 50				12.88		
1737	CSG DEDUCTIBLE	2575.74	6 80		*		175.15		
1738	CSG NON DEDUCTIBLE	2575.74	2 40				61.82		
1740	C.N.R.A.C.L. (0)	2255.38	11 10		*		250.35	30 65	691.27
1763	CNRACL-INVALIDITE (P)	2071.22						0 40	8.28
1766	FEH TITULAIRE	2255.38						0 80	18.04
1776	CESU CGOS	2621.62						0 09	2.36
1778	CONTRIBUTION FMEP	2621.62						0 60	15.73
1779	CONGE FORMATION PROFESS.	2621.62						0 20	5.24
1780	CONTRIBUTION OEUV. SOCIAL.	2621.62						1 50	39.32
1781	TAXE SUR LES SALAIRES	2621.62						4 25	111.42
1782	MAJORATION 1 TAXE SALAIRE	666.09						4 25	28.31
1783	MAJORATION 2 TAXE SALAIRE	1287.20						9 35	120.35
1784	CONTRIBUTION (A.N.F.H.)	2621.62						2 10	55.05
	TOTAL COTISATIONS						521.38		1524.86
1898	PRELEV. SOURCE (Tx Per)	2174.94	0 00				0.00		



WARNING

L'erreur la plus fréquente est de penser que ce que vous touchez se trouve dans la colonne "BASE". Les montants de cette dernière peuvent varier selon la colonne précédente "NB (nombre de jours) ou TAUX (%)".

Les colonnes intéressantes sont la 6 "A PAYER" et la 7 "A DEDUIRE". Dans la 6, vous avez au libellé BRUT IMPOSABLE, la somme de tout ce qu'on vous paye (ici 2621,62 €) et dans la 7, à TOTAL COTISATIONS, tout ce qu'on vous retire (ici 521,38 €). D'autres retenues sont possibles. Ensuite, une soustraction élémentaire incluant vos impôts (ici 0 €) vous amène au NET A PAYER (en bas), ce que vous percevez réellement (dans l'exemple 2100,24 €).

La source principale d'erreurs vient des éléments variables (dimanches/heures supp, ...), tout ce qui peut bouger d'un mois à l'autre et qu'on retrouve dans la colonne R*. Si vous n'y faites pas attention, avec le décalage d'un mois, ça risque de passer aux oubliettes. De plus, si Agiletime a été mal renseigné, le décalage peut être de plusieurs mois.

Ligne code paie 1001 : Indique le traitement indiciaire de base. Dans l'exemple 393 (indice majoré) X 4,686 € (valeur actuelle du point d'indice) = 1841,60 €. Ce montant varie en fonction de votre quotité de travail (case M)

Ligne code paie 1008 : Le Ségur de la santé crée le CTI (Complément de Traitement Indiciaire), une prime qui ne dit pas son nom. Il compte pour la retraite avec la formule de calcul suivante : CTI (Nb de point CTI : 49 X valeur du point FP : 4,69) x 75% x (nombre de trimestres de services et de bonifications admissibles en liquidation : 168/ nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein : 168) en s'ajoutant au montant de la pension. Pour en bénéficier, le fonctionnaire doit avoir perçu le CTI au moins une fois au cours des six derniers mois précédant la cessation des services valables pour la retraite.

Exemple : Fonctionnaire liquidant sa pension le 1er janvier 2021

Le fonctionnaire a perçu au moins un fois le CTI au cours des 6 mois précédant la cessation des services valables pour la retraite et justifie du nombre de trimestres pour obtenir le taux plein

$$SP^*-CTI = (49 \times 4,69) \times 75\% \times (168/168)$$

$$SP \text{ CTI} = 172.35 \text{ €}$$

Le fonctionnaire a perçu au moins un fois le CTI au cours des 6 mois précédant la cessation des services valables pour la retraite et ne justifie pas du nombre de trimestres pour obtenir le taux plein

$$SP-CTI = (49 \times 4,69) \times 75\% \times (162/168)$$

$$SP-CTI = 166.20 \text{ €}$$

Exemple 2 : Fonctionnaire liquidant sa pension le 1er janvier 2021 et terminant sa carrière en exerçant ses fonctions à temps partiel, sans justifier du nombre de trimestres pour obtenir le taux plein

Le SP-CTI est calculé sur la base des 49 points même si le CTI perçu a été proratisé en fonction de la quotité de travail.

$$SP-CTI = (49 \times 4,69) \times 75\% \times (162/168)$$

$$SP-CTI = 166.20 \text{ €}$$

*SP = Supplément de Pension

Ligne code paie 1020 : C'est le montant de l'indemnité de résidence. Il est destiné à compenser le coût de la vie dans certaines métropoles. Il se calcule en multipliant la rémunération brute par le TAUX de 0,03. Dans l'exemple 1841,60 X 0,03 = 55,25 €. Là encore, cela varie avec votre pourcentage de temps de travail (case M)

Ligne code paie 1020 et 1030 : Le SFT (Supplément Familiale de Traitement) est composé d'une part fixe et d'une part variable (un pourcentage du traitement brut mensuel). Ainsi, si votre indice majoré est inférieur ou égal à 449, vous percevez le SFT au taux minimum correspondant à l'indice majoré 449. Et si votre indice majoré est supérieur ou égal à 717, vous percevez le SFT au taux maximum correspondant à l'indice majoré 717. Si votre indice majoré est compris entre 449 et 717, vous bénéficiez d'un SFT en partie proportionnel à votre traitement brut.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part variable proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	0	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3%	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8%	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6%	130,81 €	206,17 €

Ligne code paie 1080 : Elle est égale à 10% du salaire brut de l'aide soignante pour les différencier des ASH.

Ligne code paie 1090 : Elle est d'un montant fixe et inchangée depuis la sortie de l'arrêté le 23 avril 1975. A l'époque, elle était de 100 F (Francs pour ceux qui n'ont connu que les Euros). C'est dire si les gouvernements pensent à bien nous revaloriser et nous considérer. Et c'est idem pour l'ensemble des primes que nous percevons.

Ligne code paie 1100 (absent du modèle ci-dessus) : Dite prime Veil, elle ne concerne que les infirmiers (titulaires ou stagiaires). Elle est fixée à 90 € pour un travail à temps plein.

Ligne code paie 1188 : Calcul sur la rémunération brute annuelle perçue l'année précédente (qui comprend tous les éléments de rémunération). Un douzième du montant annuel net de l'indemnité est versé chaque mois. Depuis 2018, compensation de la hausse de la CSG pour tous les agents.

Ligne code paie 1305 : Une indemnité spéciale est allouée aux agents dont les fonctions entraînent une usure anormalement rapide des chaussures sans que ceux-ci soient fournis par l'établissement employeur. Le texte ne détaille aucun grade ni service pouvant en bénéficier.

Ligne code paie 1310 (absent du modèle ci-dessus) : Il s'agit de la prime de service qui tient compte de l'assiduité, de la notation (au moins une note de 12,5/25) et du grade. Elle représente 7,5% de la masse salariale de l'établissement répartis entre agents titulaires et stagiaires. Taux maximum: 17% de la rémunération brute globale annuelle de l'agent. **Attention** : Un abattement de 1/140ème est effectué par journée d'absence sauf arrêt pour Accident de Travail, Maladie Professionnelle, Maternité.

Ligne code paie 1315 (absent du modèle ci-dessus) : L'IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires) est attribuée aux ACH, AMA et Attachés d'Administration Hospitaliers et est versée à partir de l'indice 390. Non cumulable avec le paiement d'heures supplémentaires pour les AAH. Le montant moyen est de 58,31 € mensuel pour les AMA et 69,97 € pour les ACH.

Ligne code paie 1335 : Il s'agit d'une indemnité pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants régit par le Décret N°67-624.

Ligne code paie 1450 : Cette prime dite des "13 heures supplémentaires" est applicable à tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière. Son calcul est tarabiscoté : Traitement de base/an + NBI (si attribuée) + indemnité de résidence/an X 13 : 1900 = la tête à Toto !

Ligne code paie 1589 : Mis en place lors de la refonte des grilles en 2017, le transfert prime/point a permis d'augmenter l'indice des agents pour bénéficier d'une retraite (très très légèrement) améliorée en échange de la reprise d'une partie des primes, qui elles ne comptent pas dans le calcul de la pension de retraite.

Ligne code paie 1710 : Depuis 1er janvier 2004, les agents classés dans le corps des aides-soignants de la fonction publique hospitalière sont assujettis à une cotisation de 1,5 % sur le montant de leur prime de sujétion attribuée dans la limite de 10 % du traitement (hors NBI). Les employeurs cotisent à hauteur de 3,5 % sur la même base. En contrepartie, ces fonctionnaires bénéficient, lors de leur départ en retraite, d'un supplément de pension .

Ligne code paie 1718 : Le Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction publique (RAFP) est un régime obligatoire, par points, institué au bénéfice des fonctionnaires. Ce Régime permet le versement en plus de la pension principale d'une prestation additionnelle de retraite prenant en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires au cours de leur période d'activité. Le taux de cotisation étant réparti à parts égales entre l'agent, 5%, et l'employeur, 5% dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut.

Ligne code paie 2720 : Cotisation à l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès. 9,88 % du Traitement Indiciaire Brut Mensuel + NBI (depuis 2018).

Ligne code paie 2723 : Contribution affectée à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. 0,3% du Traitement Indiciaire Brut Mensuel + NBI

Ligne code paie 2725 : Participe au financement de l'aide au logement à hauteur de 0,5 % du Traitement Indiciaire Brut Mensuel + NBI .

Ligne code 2727 : Il s'agit de la cotisation pour les allocations familiales et représente 5,25 % du Traitement Indiciaire Brut Mensuel + NBI.

Ligne code paie 2731 : Contribution locale des employeurs qui permet de financer les transports en commun. Le taux varie en fonction de la localité.

Ligne code paie 1736 : Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale. Impôt créé en 1996. Elle est imposable. Correspond à 0,50% sur 98,25% de tous les éléments du traitement et NBI (sauf remb. transport).

Ligne code paie 1737 et 1738 : La Contribution Sociale Généralisée est un impôt qui participe au financement de la sécurité sociale. Ses recettes sont affectées à différents postes : assurance maladie, prestations familiales, retraites (Fonds de solidarité vieillesse), perte de l'autonomie (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) et remboursement de la dette sociale.

- CSG déductible (non-imposable) = 6,80 % sur 98,25% de tous les éléments du traitement et NBI (sauf remb. Transport)
- CSG non-déductible (imposable) = 2,40% sur 98,25% de tous les éléments du traitement et NBI

Ligne code paie 1740 : Il s'agit de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (titulaires). 11,1 % sur la base du Traitement Brut Mensuel, NBI et prime spéciale sujétion aide-soignante. Egalement une cotisation patronale (30,65 % du Traitement Brut Mensuel).

Ligne code paie 1750 (absent du modèle ci-dessus) : Si vous avez pris une retraite complémentaire, elle apparaît avec ce code. Le taux varie selon la formule choisie.

Ligne code paie 1763 : C'est l'Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales (ATIACL) et correspond à 0,4 % du Traitement Indiciaire Brut Mensuel pour l'employeur.

Ligne code paie 1766 : Cotisation à un fond pour « surcoût » des temps partiels, congés de formation professionnelle des catégories C, compensation engagement suite à promotion professionnelle, indemnité de mobilité lors de restructurations, l'Allocation Spécifique de Cessation Anticipée d'Activité (ASCAA). Elle est de 0,8 % du Traitement Indiciaire Brut Mensuel + NBI (sans les primes de sujétion AS/AP) pour les titulaires et stagiaires et 0,8% des salaires versés pour les contractuels.

Ligne code paie 1776 : C'est le Chèque Emploi Service Universel à hauteur de 0,09 % de tous les éléments du traitement pour l'employeur.

Ligne code paie 1778 : Fonds de mutualisation pour les Etudes promotionnelles avec une contribution au Financement des études relevant de la promotion professionnelle des personnels de la fonction publique hospitalière de 0,6% de tous les éléments du traitement pour l'employeur.

Ligne code paie 1779 : Contribution par l'employeur de 0,2 % de tous les éléments du traitement pour le Congé de formation professionnelle (CFP), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et le Bilan de Compétences (BC).

Ligne code paie 1780 : Cotisation au CGOS d'1,5 % de tous les éléments du traitement.

Ligne code paie 1781, 1782 et 1783 : La taxe sur les salaires est due par les employeurs établis en France qui ne sont pas soumis à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sur la totalité de leur chiffre d'affaires. Elle est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année par application d'un barème progressif.

- Taux normal = 4,25 % de tous les éléments du traitement.
- Majoration 1 = 4,25 % supplémentaires pour salaire brut entre 660 € et 1319 €.
- Majoration 2 = 9,35 % supplémentaires pour salaire brut supérieur à 1319 €.

Ligne code paie 1784 : Permet le financement du plan de formation annuel à hauteur de 2,10% de tous les éléments du traitement.

Ligne code paie 1898 : Correspond à la part que vous payez aux impôts sur le revenu. L'agent-e peut choisir son taux de prélèvement ainsi :

- **Taux personnalisé** : C'est le taux fourni par l'administration fiscale qui regroupe l'ensemble des revenus du foyer fiscal, il est appliqué par défaut en cas de non-réponse à l'employeur pour la définition du taux.
- **Taux individualisé** : C'est un taux propre à chaque individu composant un foyer fiscal. Il est possible pour un couple marié ou pacsé d'opter pour un taux individualisé plutôt que pour le taux foyer. Cette option peut s'avérer adaptée lorsque dans le couple, on note une différence importante de revenus. Pour déclencher cette option, sur le service « Gérer mon prélèvement à la source », il suffit de déplacer le curseur vers la droite, il passe ainsi au vert. L'option est alors activée pour les deux membres du foyer. Elle est prise par un membre du foyer mais vaut pour le couple. Cette option permet à chaque membre du foyer de se voir appliquer un taux de prélèvement représentatif du niveau de ses revenus propres.
- **Taux neutre** : Pour les personnes n'ayant jamais contribué au paiement de l'impôt sur le revenu, c'est le taux neutre qui s'appliquera, l'administration fiscale ne disposant pas d'informations particulières concernant les revenus de l'individu. C'est un taux défini par l'administration fiscale suivant une grille de rémunération, il ne tient pas compte des revenus complémentaires du salarié.

MONTANTS IMPOSABLES				
	BRUT IMPOSABLE	NET IMPOSABLE	CUMUL AVANTAGES EN NATURE	CUMUL RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
Cumul Mensuel	2 621 62	T 2 174 94	0 00	V 115 96
Cumul Annuel	21 583 74	U 18 274 87	0 00	811 71

NET AVANT PAS	
W	2 100 24
NET A PAYER	
X	2 100 24



DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROITS CONSERVEZ CE BULLEIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

T : C'est le salaire mensuel imposable (modèle différent du corps de la fiche de paie). Il se compose du brut imposable moins le total des cotisations et plus la CRDS, la CSG non déductible. Ici : 2621,62 € - 521,38 € + 12,88 € + 61,82 € = 2174,94 € . Si vous avez une complémentaire, il faut ajouter la somme à ce total.

U : C'est le cumul des salaires net imposables que vous déclarez aux impôts.

V : Il s'agit d'un rappel de votre versement à une complémentaire retraite code ligne paie 1750.

W : Il s'agit de votre salaire net avant le PAS (Prélèvement A la Source). **X** : C'est votre salaire net incluant le Prélèvement A la Source. Voir ligne code paie 1898

NOUVELLES GRILLES AS-AP

Dans le précédent numéro de Virus, nous vous présentions l'ensemble des nouvelles grilles indiciaires applicables à compter du 1er octobre 2021. Depuis, les grilles AS-AP ont été complètement revues suite à la protestation des syndicats signataires (CFDT, FO et l'UNSA) sur la trop faible revalorisation de ces grilles (avis que nous partageons) et sur l'incohérence des grilles (SUD). Le gouvernement a donc présenté de nouvelles grilles complètement revues avec des augmentations un peu plus substantielles. Les syndicats signataires ont donc voté favorablement, contents des nouvelles grilles. SUD Santé Sociaux a refusé de valider les augmentations proposées car elles ne sont méprisantes, clairement pas à la hauteur de nos revendications, à savoir 400 € (incluant les 183 €) d'augmentation pour tou-te-s, et ces augmentations sont clairement discriminatoires car elles oublient les techniques, administratifs, ambulanciers et éducateurs. De plus, il est annoncé le maintien de la catégorie active pour les AS-AP, mais pour rappel, si la réforme des retraites passe comme initialement prévue, l'ensemble des régimes spéciaux (et donc la catégorie active) est appelé à disparaître. Le gouvernement ne prend donc aucun risque à s'engager auprès des syndicats signataires à la maintenir. Enfin, pour être complet sur le sujet, dans le virus précédent, nous avons fait un copier/coller des corps IDE pour les grade 1, 2 et 3. Nous avons oublié de retirer le corps ISG dans le grade 3 auquel il n'a pas accès.

C2					B CLASSE NORMALE					
SITUATION AU 1 ^{ER} JANVIER 2021					SITUATION AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2021					
échelon	durée	indice	trait de base		échelon	durée	indice	trait de base	Gain en pts	Gain brut
1	1 an	334	1 565,13 €	SA	1	1 an	343	1 607,30 €	9	42,17 €
2	2 ans	335	1 569,82 €	AA	1	1 an	343	1 607,30 €	8	37,49 €
3	2 ans	336	1 574,50 €	AA	2	1 an	350	1 640,11 €	14	65,60 €
4	2 ans	338	1 583,87 €	AA	3	1 an	359	1 682,28 €	21	98,41 €
5	2 ans	346	1 621,36 €	SA	4	2 ans	370	1 733,83 €	24	112,46 €
6	2 ans	354	1 658,85 €	AA	4	2 ans	370	1 733,83 €	16	74,98 €
7	2 ans	365	1 710,40 €	SA	5	2 ans	383	1 794,75 €	18	84,35 €
8	2 ans	380	1 780,69 €	AA	5	2 ans	383	1 794,75 €	3	14,06 €
9	3 ans	392	1 836,92 €	5/6 AA	6	2,5 ans	396	1 855,66 €	4	18,74 €
10	3 ans	404	1 893,15 €	AA	7	3 ans	409	1 916,58 €	5	23,43 €
11	4 ans	412	1 930,64 €	SA	8	3 ans	424	1 986,87 €	12	56,23 €
12		420	1 968,13 €	AA + 1 an	8	3 ans	424	1 986,87 €	4	18,74 €
					9	3 ans	439	2 057,16 €		
					10	3 ans	456	2 136,83 €		
					11	4 ans	480	2 249,29 €		
					12		512	2 399,24 €		

Exemple:

Vous êtes AS C2 échelon 9 avec 15 mois d'ancienneté

⇒ le 1^{er} octobre 2021 vous passez à l'échelon 6

avec 5/6 de vos anciennetés soit 12,5 mois

⇒ Le 15 mars 2023 vous passerez au 7^e échelon



Pour passer en classe supérieure, il faut avoir au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de la classe normale et au moins cinq années de service effectifs dans la catégorie B.

Nouvelle Promo chez Ségur & compagnie
Revalorisations au rabais
 Osons dire NON à la réforme des retraites
 SUD Santé Sociaux

C3				B CLASSE SUPERIEURE						
SITUATION AU 1 ^{ER} JANVIER 2021				SITUATION AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2021						
échelon	durée	indice	trait de base		échelon	durée	indice	trait de base	Gain en pts	Gain brut
1	1 an	350	1 640,11 €	SA	1	1,5 ans	382	1 790,06 €	32	149,95 €
2	1 an	358	1 677,60 €	6 mois AA	1	1,5 ans	382	1 790,06 €	24	112,46 €
3	2 ans	368	1 724,46 €	1 an A	1	1,5 ans	382	1 790,06 €	14	65,60 €
4	2 ans	380	1 780,69 €	AA	2	2 ans	394	1 846,29 €	14	65,60 €
5	2 ans	393	1 841,61 €	AA	3	2 ans	406	1 902,52 €	13	60,92 €
6	2 ans	403	1 888,47 €	SA	4	2 ans	419	1 963,44 €	16	74,98 €
7	3 ans	415	1 944,70 €	2/3 AA	4	2 ans	419	1 963,44 €	4	18,74 €
8	3 ans	430	2 014,99 €	2/3 AA	5	2 ans	437	2 047,79 €	7	32,80 €
9	3 ans	450	2 108,71 €	5/6 AA	6	2,5 ans	455	2 132,14 €	5	23,43 €
10 < 1an		473	2 216,49 €	AA + 1 an	7	3 ans	475	2 225,86 €	2	9,37 €
10 de 1 à 3 a		473	2 216,49 €	SA	8	3 ans	494	2 314,89 €	21	98,41 €
10 > 3 ans		473	2 216,49 €	1,5 ans d'a	8	3 ans	494	2 314,89 €	21	98,41 €
					9	3 ans	514	2 408,61 €		
					10	4 ans	534	2 502,33 €		
					11		555	2 600,74 €		

DÉCRETS

Décret n° 2021-996 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique hospitalière modifiant le décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Il faut adresser à la DRH une demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison de santé avec un certificat médical notant la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites. La durée de temps de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %. L'autorisation pour l'agent d'accomplir son travail en temps partiel pour raison thérapeutique est accordée par période de 1 à 3 mois renouvelable dans la limite d'un an.

A tout moment, un examen par un médecin agréé peut être demandé par la DRH. Il est obligatoire de s'y soumettre sous peine d'arrêt de ce temps partiel thérapeutique.

En cas de prolongation au-delà de 3 mois, une consultation auprès d'un médecin agréé est demandée par la DRH afin d'accepter ou non ce renouvellement. L'agent est obligé de s'y rendre.

Sur demande de l'agent, l'administration peut modifier la quotité du temps de travail ou mettre fin à ce temps partiel thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical.

En cas de congé pour raison de santé de plus de 30 jours ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), la DRH peut mettre fin à ce temps partiel thérapeutique.

La période de temps partiel pour raison thérapeutique est interrompue en cas de congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées au cours d'un temps partiel thérapeutique.

L'intégralité du traitement de base est conservée ainsi que le CTI (complément de traitement indiciaire) et les primes.

Au terme de ses droits à exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique, le fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an.

Décret no 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers :

Lorsque l'état de santé d'un agent sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, la DRH après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 75-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Cela a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier l'agent à l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son établissement. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Il peut y avoir des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Un projet est établi conjointement avec l'agent et la DRH, il définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. Le projet doit être notifié à l'agent au plus tard 2 mois après le début de cette période de préparation au reclassement. L'agent a 15 jours pour donner sa réponse sinon cela est considéré comme un refus. Une évaluation est mise en place afin d'examiner l'avancée du projet. La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Dans le cas où l'agent est placé en congé de maternité au cours de la période, celle-ci est prolongée de la durée de ce congé.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le congé maladie ordinaire :

Lors d'un arrêt maladie, vous disposez de 48H pour envoyer votre arrêt à l'administration sauf en cas d'hospitalisation. Vous conservez le volet n°1. Ce volet doit être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical. Si vous êtes dans l'impossibilité de respecter le délai de 48 heures, hors hospitalisation, vous disposez de 8 jours suivant l'établissement de l'avis d'arrêt de travail pour justifier de cette impossibilité. En cas de non respect du délai de 48 heures, votre administration vous informe du retard par courrier. En cas de nouvel envoi au-delà de 48H dans les 24 mois, votre rémunération sera réduite de moitié entre la date d'établissement du 2e avis d'arrêt de travail et sa date d'envoi. Cette réduction de rémunération ne s'applique pas en cas d'hospitalisation ou d'impossibilité justifiée sous 8 jours de transmettre l'avis d'arrêt de travail dans les 48 heures. Il est conseillé de prévenir l'encadrement de votre absence.

L'employeur peut faire procéder à tout moment, à la contre-visite du fonctionnaire hospitalier pendant le congé de maladie, par l'intermédiaire de l'un des médecins agréés inscrit sur la liste établie en application de l'article 1er du décret n°86 -442 du 14 mars 1986.

La contre-visite peut être organisée sous la forme déterminée par le médecin agréé, soit par une convocation à une consultation à son cabinet, soit au domicile de l'intéressé. **Il est à noter toutefois que, compte tenu qu'il n'existe pas d'obligation de respecter les heures de sortie autorisées pour les fonctionnaires**, un contrôle médical par convocation (au cabinet ou au domicile) est à privilégier au contrôle médical inopiné au domicile de l'agent. Celui-ci est tenu d'accepter la contre-visite suivant des modalités compatibles avec son état de santé.

Dans le cas où l'agent ne se soumettrait pas au contrôle tel que prévu par la convocation du médecin, l'employeur pourra demander à l'agent de justifier son absence ou son refus de se soumettre au contrôle. En fonction de la réponse apportée, l'employeur pourra mettre en demeure l'agent de reprendre ses fonctions, sous peine d'interrompre sa rémunération à compter de la date de réception de la mise en demeure par l'agent et jusqu'à la reprise effective du travail. (Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers MAJ 2015, page 32)

