

Echo

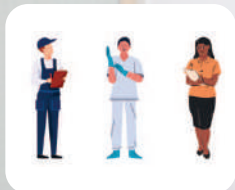


de l'Unsa Santé & Sociaux Public et Privé

Dans ce numéro...



**Période
de préparation
au reclassement** p.3



**Guide pratique :
comment lire
sa fiche de paie ?** p.13



**Calendrier des versements
des paies pour les agents
de la F.P.H.** p.19



► SOMMAIRE

Actualité Fonction Publique

Fiche technique

Période de préparation
au reclassement

04



Témoignage

Conseiller du salarié

Une vocation

08



Information

Quand la santé n'est plus là
dans la fonction publique
hospitalière

09



Formation

CEFU

Tous les ateliers I.R.P. gratuits
à venir

10



Guide pratique

Comment lire sa fiche
de paie ?

13



Création 2022

Création

dans le secteur Public

17



Covid-19

Nouvelle période indemnisation
heures supplémentaires
COVID

18



Salaires

Calendrier 2022

VERSEMENT PAIES

17



11, rue Ernest Psichari 75007 PARIS

Internet : www.unsa-sante-sociaux.org

Email : unsasantesociauxchristelle@wanadoo.fr

Directeur de la publication : Yann LE BARON

Rédacteur en chef : Damien BEAUGENDRE

Comité de rédaction : C. MARTINO, K. HALGRAIN, M. SZYPURA

J-C STUTZ, A. SUARES, M. HOFFMANN, K. CHENICLET, L. PHILIPPE

I. BOURET, M. PÔNE

Conception et impression : TACTIC Impressions - 01 39 86 19 08

Crédit photographique : Adobe Stock, UNSA Santé et Sociaux

ISSN : 1295-098X - 12 000 exemplaires - Dépôt légal : Juillet 2022

Edito

Yann LE BARON

Secrétaire National



Hier au soir, après une journée compliquée à tenter, localement, de trouver une solution pour un Agent CDD de 24 ans à la rue, je me résigne à lui ouvrir la porte de chez moi et lui offre le gîte et le couvert aussi longtemps que nécessaire en l'attente de lui trouver un logement et ainsi, lui permettre de reprendre pied... L'intolérable social n'est pas tolérable pour des Femmes et des Hommes comme nous...

La chose est limpide...

Nous ne sommes pas à l'**UNSA Santé et Sociaux Public et Privé**, avaries de notre engagement

Nous ne sommes pas à l'**UNSA Santé et Sociaux Public et Privé** comptables de notre temps

Nous sommes à l'**UNSA Santé et Sociaux Public et Privé** toujours présents parmi nos collègues et aux cotés des collègues en difficulté

Chez Nous, **TOUS ENSEMBLE**, nous n'oublions pas que nous sommes unis dans un seul et même corps la République, nous ne perdons jamais de vue l'horizon de la Fraternité sans laquelle nous ne pouvons faire société...

L'autre jour, appelé en urgence auprès de collègues des urgences, j'entends et écoute les paroles d'une infirmière et d'une aide-soignante me narrant l'agression physique dont elles avaient été victimes, juste après avoir pris en charge une enfant victime d'inceste...

Au cœur de ce service, auprès des collègues et solidaires de leurs réalités : je savais que nulle place n'était plus importante que celle à laquelle j'étais, que nulle fonction n'était plus valorisante que celle de Syndicaliste car elle permet de se reconnaître dans le regard de l'autre, de se reconnaître auprès de ses pairs qui forment la communauté du prendre en soins !

À l'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé, nous savons que notre travail est au service de nos mandants...

À l'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé, nous savons que nos actions améliorent les conditions de vie au travail de nos collègues et donc : le prendre en soin,

À l'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé, nous savons que nos cœurs se rapprochent avec une unique volonté : Servir avec honneur et probité l'intérêt collectif, l'âme de nos métiers, l'Humanisme de nos missions !

Il ne s'agit pas de faire dans le pathos, il ne s'agit de pas non plus de se faire applaudir tous les soirs à 20h entre l'apéro et le journal télévisé... Il s'agit simplement de prendre conscience que : Notre métier ordinaire n'est pas exercé par des gens ordinaires...

L'UNSA n'est pas ordinaire, NOS VALEURS, dont l'APO-LITISME reste chevillé au corps et au cœur, ne sont pas anodines et NOS ACTIONS ne sont pas insignifiantes...

Nous comptons dans le paysage social hexagonal, nous comptons dans le paysage syndical car : nous sommes LIBRES ET ENSEMBLE...

N'oublions pas notre AUTONOMIE et notre Liberté de parole et d'ici au 08 Décembre 2022 :

Montrons, **TOUTES et TOUS ENSEMBLE**, que la liberté syndicale et l'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé peuvent fêter une belle victoire lors des élections professionnelles et une progression importante dans le Secteur Public comme dans le Secteur Privé ! **Merci à toutes et tous de votre investissement, de votre confiance et de votre amitié !**

Merci de votre Confiance

BUREAU NATIONAL



Yann LE BARON
Secrétaire National



Karine HALGRAIN
1^{ère} Secrétaire
Nationale Adjointe



Martine HOFFMANN
2^{ème} Secrétaire
Nationale Adjointe



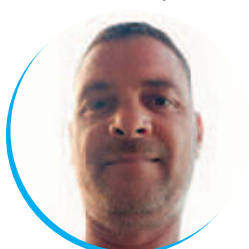
Stéphanie MINARD
Trésorière Nationale



Cindy GUEVELOU
Trésorière Nationale
Adjointe



Nicole OBERGFELL
Membre du bureau



Frédéric CHRISTELLE
Membre du bureau



Laurent PHILIPPE
Membre du bureau



Pascale SLAGMOLEN
Membre du bureau

Fiche technique

Période de préparation au reclassement



TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Articles L. 826-2 à L. 826-3 du Code général de la fonction publique ;
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;
- Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé ;
- Décret n°2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers ;
- Décret n°2022-630 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

DÉFINITION ET CONTEXTE

La période de préparation au reclassement (PPR) a pour objet de préparer et qualifier son bénéficiaire à un nouveau poste, compatible avec son état de santé. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement, par des formations, l'observation et des mises en situation sur un ou plusieurs postes.

Selon l'article L. 826-2 du Code général de la Fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière, « **le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude ou déjà reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR).** »

La PPR est applicable depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers, **soit depuis le 21 mai 2021.**

Le décret n°2022-630 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions rend plus attractive la PPR par le maintien des primes et introduit la possibilité à titre dérogatoire, d'engager une procédure de reclassement sans demande expresse de l'agent, avec aménagement d'une faculté d'un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité investie du pouvoir de nomination a engagé la procédure de reclassement.

MODALITES ET CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DE LA PPR

La PPR est prévue pour une durée continue maximale d'un an et est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être fragmentée, sauf dans les cas suivants, permettant un prolongement de la PPR :

- congé pour raison de santé ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congé lié aux charges parentales.

En outre, cette période n'est pas nécessairement consécutive à un congé maladie.

Elle est de droit dès lors que l'avis du conseil médical a établi l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, il est possible pour un agent de bénéficier de plusieurs PPR au cours de sa carrière, des lors qu'il est reconnu inapte pour des causes distinctes, à l'exercice des fonctions, correspondant aux emplois de son grade par avis du conseil médical.

C'est cet avis du conseil médical qui déclenche le droit à la PPR, que l'agent soit en activité ou en congé de maladie (et quel que soit le type de congé de maladie : congé maladie ordinaire, congé longue maladie ou congé longue durée).

La PPR est ensuite proposée de droit au fonctionnaire par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elle peut s'effectuer dans l'établissement de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 5 du Code général de la fonction publique.

L'agent en disponibilité d'office pour raison de santé peut également bénéficier de la PPR, quand bien même il n'est plus en activité et qu'il a épuisé ses droits aux congés pour raisons de santé.

Dans ce cas, le conseil médical peut être saisi afin de constater l'inaptitude définitive à l'exercice de ses fonctions, de manière à déclencher le droit à une PPR. La réintégration de l'agent sera ainsi subordonnée à la vérification par le conseil médical de l'inaptitude du fonctionnaire.

1. Le point de départ de la PPR

La PPR débute :

- à compter de la réception par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'avis du conseil médical reconnaissant l'inaptitude permanente de l'agent à l'exercice de ses fonctions ;

- à compter de la reprise des fonctions de l'agent si celui-ci était en congé maladie, congé pour raison de santé, en congé pour invalidité temporaire imputable au service ou en congé lié aux charges parentale ;
- ou **sur demande du fonctionnaire intéressé**, elle débute à compter de la date à laquelle l'autorité investie du pouvoir de nomination a sollicité l'avis du conseil médical (soit dès l'engagement de la procédure de reconnaissance d'inaptitude).

La PPR peut également être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité investie du pouvoir de nomination **dans la limite d'une durée maximum de deux mois**. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.



2. Rédaction du projet PPR

L'autorité investie du pouvoir de nomination établit conjointement avec l'agent un projet, qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en oeuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.

On détermine également le déroulement des formations pendant la période de la PPR, sur plusieurs mois sans dépasser la durée maximale d'un an (sauf exceptions précédemment indiquées p2).

Le projet de PPR est établi en tenant compte de l'usage professionnelle.

La mise en oeuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité qu'il fixe, d'une évaluation régulière réalisée par l'autorité investie du pouvoir de nomination conjointement avec l'agent. À cette occasion, le contenu et la durée du projet peuvent être modifiés, en accord avec l'agent, de façon à les adapter aux besoins de ce dernier.

Le projet peut aussi être modifié pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de période. Ce suivi administratif comprend les rapports d'évaluation.

L'autorité investie du pouvoir de nomination notifie à l'intéressé le projet au plus tard deux mois après le début de la PPR afin de recueillir son accord et son engagement à en respecter les termes.

Le projet peut être écourté en cas de défaut de notification dans le délai imparti, ou encore lorsque l'agent est reclassé dans un poste proposé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Sauf en cas de force majeure, le fonctionnaire qui ne donne pas son accord au projet dans un délai de quinze jours, à compter de la date de sa notification est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

3. La rémunération et droits à congés

Le traitement de l'agent ainsi que les primes et indemnités afférentes à son grade, à son échelon et à son emploi et le complément de traitement indiciaire mentionné au décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 sont maintenus. Pour les agents exerçant leur activité outre-mer cela inclut l'indemnité de vie chère.

Il conserve également les avantages familiaux et les indemnités accessoires qui ne sont pas attachées à

l'exercice des fonctions et qui n'ont pas le caractère de remboursement de frais. Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables.

Le fonctionnaire perçoit sa rémunération en fonction de sa quotité de travail effective, selon qu'il est affecté à temps non complet ou à temps plein pour réaliser sa PPR.



Par principe, l'agent reste en position d'activité auprès de son établissement d'origine. Sa rémunération est donc toujours versée par l'établissement d'origine dont il relève, même si l'agent effectue des périodes de formation, d'observation ou de mise en situation dans une autre administration ou établissement. Il est à préciser que les modalités d'accueil de l'agent lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son établissement font l'objet d'une convention tripartite conclue entre cet établissement, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé.

L'agent étant en activité pendant la PPR, celle-ci est prise en compte, pour l'intégralité de sa durée effective, dans le calcul des services retenus pour l'avancement de grade et le classement.

Il en va de même pour les droits aux congés annuels et RTT. L'agent bénéficie en conséquence de tous les droits à congés, au regard de son temps de travail effectif. Les différents congés (annuels, RTT...) ne suspendent ni ne reportent la période de PPR qui est d'une durée maximale d'un an, de date à date (sauf en cas des congés cités ci-dessus p2).

4. Les fonctionnaires qui ne peuvent bénéficier de la PPR

Trois cas de figure n'ouvrent pas droit à la PPR :

- **Les fonctionnaires en détachement :**
- **Les fonctionnaires inaptes temporairement à l'exercice des fonctions**

La PPR n'est pas ouverte aux agents temporairement inaptes aux emplois de leur grade. **Elle bénéficie en effet à tout fonctionnaire titulaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il s'agit d'une inaptitude définitive et il revient au conseil médical d'apprécier le niveau de l'inaptitude.**

- **Les fonctionnaires définitivement inaptes à tout poste de travail**

La PPR n'est pas ouverte aux agents définitivement inaptes à tout poste de travail.

La PPR ne concerne en effet que les agents dont l'aptitude physique demeure compatible avec une activité, elle ne peut être mise en oeuvre si l'agent est définitivement inapte à tout poste.

5. La fin de la PPR

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent dans un autre corps ou cadre d'emploi, ou au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté, sa durée ne pouvant dépasser un an (hormis en cas de prolongement correspondant

au congé pour raison de santé, congé pour invalidité temporaire imputable au service, ou de l'un des congés liés aux charges parentales).

À l'issue de la période de préparation au reclassement, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite d'une durée maximum de 3 mois.

L'emploi proposé doit être en priorité dans l'administration d'origine mais, à défaut, il peut être dans un autre établissement de la FPH ou une autre fonction publique. Si l'objectif d'une telle disposition est d'élargir le bassin d'emploi, la mobilité hors de l'établissement d'origine ne peut reposer que sur un accord de l'intéressé et de la structure d'accueil.

En outre, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

Dans l'hypothèse où l'agent ne présente pas de demande de reclassement, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut, à son initiative, prévoir un entretien avec le fonctionnaire en vue de lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.

L'agent peut contester par recours gracieux la procédure engagée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci statue après avis de la commission administrative paritaire dont il relève.

RAPPEL POSITION DE LA FÉDÉRATION LORS DU PASSAGE DU PROJET DE DÉCRET AU CSFPH DU 10 FÉVRIER 2022 :

L'UNSA Santé et Sociaux a voté favorablement ce texte.

Globalement ce nouveau décret même s'il est perfectible comporte des avancées significatives pour les fonctionnaires concernés par la période de préparation de reclassement et/ou le reclassement. Cette période de préparation au reclassement constitue une avancée concrète dans la mesure où il s'agit d'un dispositif pour accompagner et préparer le fonctionnaire concerné dans sa transition professionnelle adaptée à leurs compétences et en prenant en compte leurs restrictions médicales.

On ne peut que se satisfaire de la décision gouvernementale de maintenir toutes les indemnités et primes durant PPR dans la mesure où l'UNSA Santé et Sociaux l'avait portée par voie d'amendement lors de la présentation initiale du texte PPR en Février 2021 et qui à l'époque avait été rejeté par l'administration !

Il faut bien évidemment que ce dispositif soit correctement déployé sur le terrain.

C'est pourquoi il nous paraît important de prévoir une instruction suffisamment détaillée afin que les acteurs de terrain puissent déployer ce nouveau droit à bon escient.

Conseiller du salarié

Une vocation



Entretien avec Frédéric VERPILLOT, Conseiller du salarié, Val de Marne

Pourriez-vous nous dire ce qui vous a donné envie d'être conseiller du salarié ?

Je travaillais à la Etablissement Français du Sang depuis des années et j'étais secrétaire d'un CHSCT. Je me suis intéressé plus spécifiquement au droit du Travail et des questions relatives à la santé et à la sécurité. Je me suis porté candidat à cette mission il y a cinq ans et l'Unsa m'a fait confiance.

Pourriez-vous nous expliquer en quoi consiste la mission de conseiller du salarié ?

Cette mission est départementale. Ce qui signifie que je me déplace de temps à autre sur le territoire du Val-de-Marne afin d'accompagner les salariés de petites et moyennes entreprises soumis à la possibilité d'une rupture de contrat. Ces entreprises n'ont pas de délégué et à cette occasion ces salariés croisent le monde syndical. Les conseillers figurent sur une liste en Mairie ou une préfecture et on vous appelle pour venir aider un ou une salarié à passer ce cap difficile de l'entretien. Toutes les situations de rupture peuvent être abordées : Rupture conventionnelle, licenciement pour faute grave lourde ou simple, licenciement économique, ou licenciement pour inaptitude.

Comment se déroulent les entretiens ?

Exemple : L'entretien a lieu à 11h à Créteil. Le salarié nous contacte. Nous évaluons rapidement la situation. Nous demandons à notre employeur de nous laisser aller partir durant 3 ou 4 heures.

À 9h nous rencontrons le salarié qui nous apporte son contrat de travail et autres documents. Nous échangeons durant deux heures. C'est un moment de conseil mais aussi de stratégie. Puis l'entretien commence en présence de l'employeur, du conseiller du salarié. Si des fautes sont reprochées au salarié, il se doit d'apporter le contradictoire. Le Conseiller fait office de greffier en prenant note des échanges. Le Conseiller remettra ensuite un document d'attestation au salarié pour acter les griefs qui lui auront été soumis, et les réponses fournies. À la sortie de l'entretien le conseiller réalise un dernier debriefing et la relation s'arrête là.

Comment êtes-vous rémunéré ?

Nous avons un droit à maximum de 15 heures de délégation par mois, mais sous condition de réalisation des entretiens. Je fais le plus souvent 4 à 5 entretiens par mois. Mon employeur me paye pour ce travail effectif. L'employeur est ensuite remboursé par l'état.

Pourquoi conseillez-vous cette mission ?

Etant actuellement Secrétaire du CSE de l'EFS Ile de France, et pris par cette mission étendue, je garde cependant un petit faible pour la découverte de nouvelles entreprises mais aussi de pouvoir aider des salariés en réelle difficulté. C'est une mission qui bien accompagnée par une formation de 2 à 3 jours permet de s'investir au plus près de l'humain, de donner le meilleur de soi sur le laps de temps d'une journée.

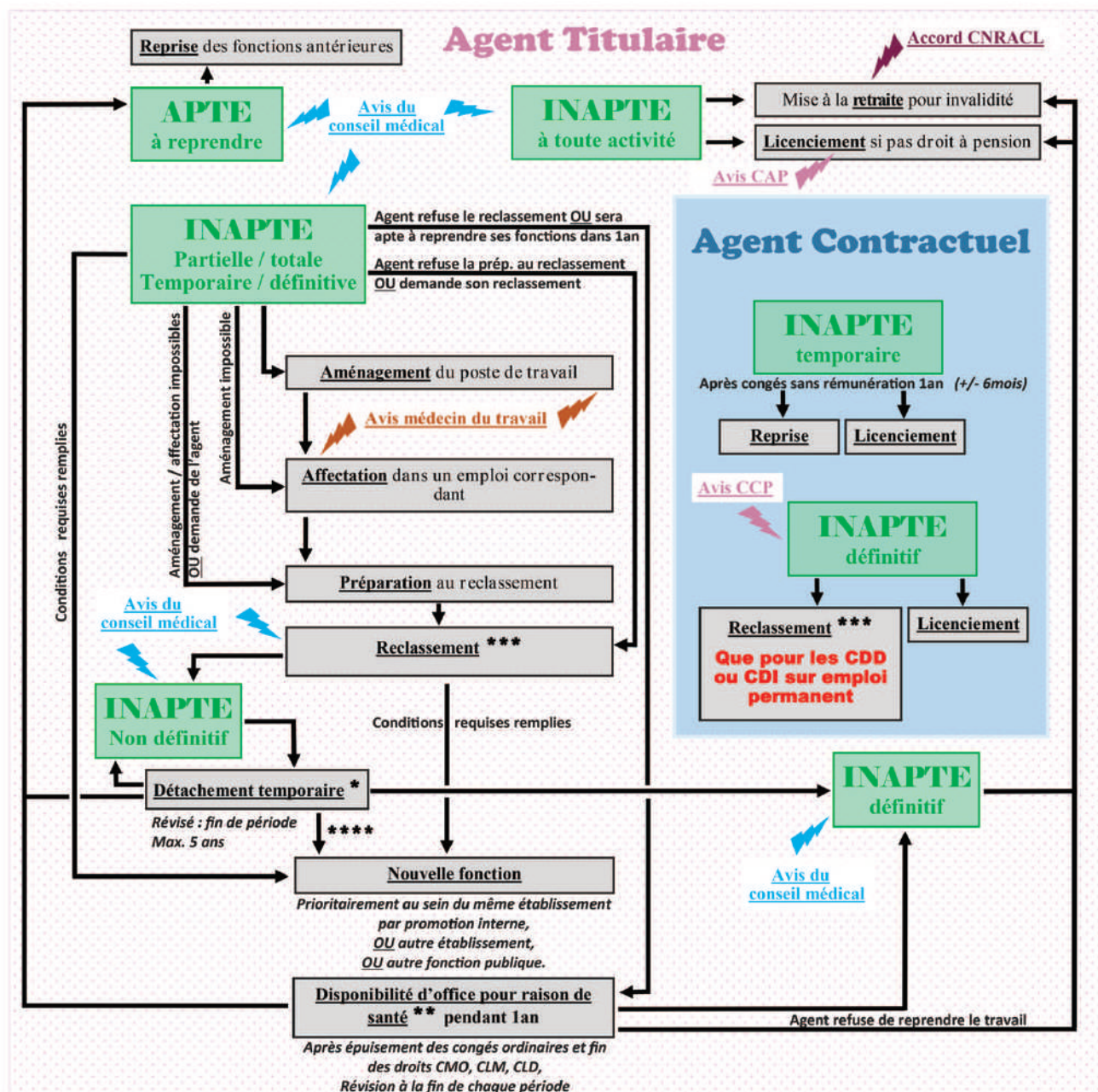


Jeu de Loi

Quand la santé n'est plus là dans la fonction publique Hospitalière

ATTENTION :
bien suivre le sens des flèches !!!

Code général de la fonction publique L514-1 à L514-8 L826-1 à L826-29
Décrets n° 91-155 n°88-976 n°86-442 n°89-376



LEGENDE

**** Sous conditions

** accordé par période de 6 à 12 mois dans la limite de 3ans (+1an de façon exceptionnelle si le conseil médical pense que l'agent sera apte à la suite de cette année supplémentaire)

* dans un autre Etablissement ou autre fonction publique, A LA DEMANDE DE L'AGENT

TITULAIRES	CONTRACTUELS
	Reclassement OBLIGATOIREMENT demandé par l'agent et à réaliser pdt le préavis
Au moins 3 emplois proposés	1 seul emploi proposé : si refus => licenciement
Cadre d'emploi de niveau = ou > ou <	Cadre d'emploi de niveau = ou <

Formation

**Besoin de formation et
d'accompagnement pour
mieux représenter vos collègues ?**

**Le centre de formation
de l'UNSA, c'est la solution !**

C é f u
centre d'étude et de formation
agrée

**UNSA !
Please !**
09 69 36 00 70
unsaplease@unsa.org

 cefu@unsa.org

Organisation syndicale affiliée ou commanditaire du stage :

UNSA (toutes structures)

Tous les ateliers I.R.P. gratuits à venir :



Elu-es UNSA en CSE et Militant-es UNSA



Prochaine(s) session(s)

- [La BDESE : Une arme de négociation massive !](#)
- [P.S.E. : Comment détecter les signes avant coureurs et Identifier les difficultés de mon entreprise ?](#)
- [Comment augmenter son pouvoir d'achat ? Tout savoir sur l'intéressement et la participation !](#)



Sur le lien qui vous intéresse...

Ces ateliers gratuits réservés suffisamment à l'avance (+ de 30 jours) vous permettent de déposer une demande de CFESSE (Congé de Formation Economique, Sociale, Syndicale et Environnementale) auprès de votre employeur.

Ainsi votre absence sur votre poste de travail est rémunérée et vous vous formez !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES du 8 décembre 2022

**Avec l'UNSA,
J'agis
pour moi !**

<http://sante-sociaux.unsa.org>

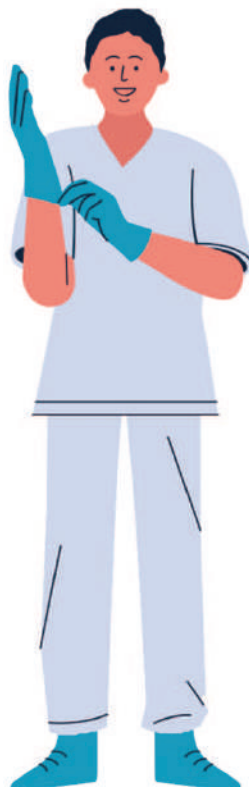


SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ

COMMENT LIRE SA FICHE DE PAIE ?



Le traitement brut mensuel (code : 001) : C'est le montant du salaire brut indiciaire de l'agent. Il est calculé en multipliant l'indice majoré de l'échelon de l'agent par la valeur du point dans la fonction publique.

Au 1er février 2017, la valeur du point mensuel est égale à **4,6860 €**.

Le complémentaire traitement titulaire (code 01C) :

L'augmentation de 49 points d'indice, fruit du Ségur de la santé. Cela correspond au CTI d'une valeur de **183 € net**.

Heures supplémentaires

Plusieurs décrets ont permis de les difiscaliser selon les périodes. Les conditions de prises en compte dépendent aussi de la catégorie professionnelle, de l'ancienneté.

La réalisation des ces heures en journée ou en nuit est prise en compte ainsi que l'ajout indemnitaire selon le cas mais qui ne sera pas majoré (heures sup un dimanche = heures majorées + prime "normale" pour un dimanche).

Le supplément familial de traitement (code 030) :

Il est versé aux agents publics ayant au moins un enfant à charge et il dépend du nombre d'enfants. :

- 1 enfant : **2,29 € / mois**.
- 2 enfants : 2 enfants **10,67€** / par mois + **3%** du traitement de base mensuel (minimum 73,04€, maximum 110,27€).
- 3 enfants : **15,24€ + 8%** du traitement de base mensuel (minimum 181,56€, maximum 280,83€).
- Par enfant supplémentaire : **4,57€ + 6%** du traitement de base mensuel (maximum 129,31€, maximum 203,77€).

Sont considérés comme étant à charge :

- Tout enfant âgé de moins de 16 ans, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire.
- Jusqu'à l'âge de 20 ans, pour l'enfant dont la rémunération mensuelle n'excède pas **55% du SMIC** calculé sur la base de **169 heures**.

L'indemnité de dimanche et jour férié (code 480) :

Elle est versée aux agents de la fonction publique hospitalière travaillant les dimanches et/ou jours fériés. Son taux à compter du 1er février 2017 est de **47,84 €** pour **8 heures de travail**.

Cette fiche de paie
titulaire à

ECHELLE	ECHELON	INDICE MAJORE	TEMPS TRAVAIL
			100/100
NB JOURS M-1		NB JOURS M	
PLEINS	REDUITS	PLEINS	REDUITS
		30	

CODE PAIE	LIBELLE
001	Rémunération brute
01C	Traitement Indiciaire
01C	Compl. Trait. Titula
030	Supplément Familial
080	Prime Sujétion
090	Prime Forfaitaire
21C	Indem. Compensatrice
335	Prime 2eme Cat: Taux
400	Ind. Trav. Intensif
450	Ind. Sujétion Spécial
451	Heures Suppl. 1ère fr
454	Heures Suppl. Nuit 1
458A	Heures Suppl. Nuit 2
45Z	Transfert primes-poi
46F	H. Sup pér. sanit. 1 fra
46L	H. Sup P.S nuit 1 frac
46NAH	H. Sup P.S nuit 2 frac
480	Ind. Forfait. Dim & J
	Brut imposable
	Cotisations
	S.S. Totalité
	C.R.D.S
	C.S.G Déductible
	C.S.G Non Déductible
	C.S.G H. Sup Non Déd
	CNRACL
	CNRACL Pr. Suj. A.S.
	RAFP
	Réd. cotis. sur H. Sup
	Autres charges
	Total cotisations
	Net à payer avant imp
	Prélèvement à la sou
	MENSUEL IMPOSABLE NET
	CUMUL AVANTAGES EN NATURE
	CUMUL ANNUEL IMPOSABLE

Heures supplémentaires (code 451)

calcul de vos heures supplémentaires, ap

Pour les autres primes, ou NBI, appelez votre syndi

	TAUX REMUN.	
00100/100		
	ENFANTS S P T	NOMBRE HEURES
		151,67

EA (exercices antérieurs) pour les années précédentes.

L'indemnité pour travail intensif de nuit (code 400) : Elle est versée aux agents de la fonction publique hospitalière qui travaillent de nuit entre **21h et 6h**.
Son taux est **1.07 €/heure**.

- La cotisation de retraite à la CNRACL : Elle représente **11,10 %** au 1er janvier 2020.
- La cotisation de la RAFP : C'est la cotisation de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique. Elle est égale à **5 %** de l'ensemble des primes et indemnités non pris en compte pour le calcul de la retraite de base dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut annuel.
- La cotisation de la Contribution sociale généralisée – CSG : Le taux de la CGS est de **9,2 % sur 98,25 % du salaire brut**. Elle est prélevée sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes et indemnités
- La cotisation de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale – CRDS : Le taux est de **0,5 % sur 98,25 % du salaire brut**.
- Supplément de pension aide soignant : **1,5 %**.

(à code 46NA) : Pour la vérification et le
appelez votre syndicat.

Cat. Cela dépend de votre **grade et de votre **poste**.**





**Ce tract vous donne des clés de lecture,
mais pour lire, analyser et vérifier votre fiche de paie,
ayez le bon reflexe :**

Contactez-nous



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ

<https://sante-sociaux.unsa.org>



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ



Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e), déclare adhérer à la Fédération :
UNSA SANTE ET SOCIAUX Public et Privé.

NOM, prénom :

Date de naissance :

Adresse personnelle :

Téléphone personnel :

Fonction :

Fax personnel :

Courriel @ :

ADHÉSION

Création dans le secteur Public



CAPS (Création 17/12/2021)

4 rue Léon Parisot
54110 ROSIERES AUX SALINES

EPSDSAE (Création 27/10/2021)

60 rue Abelard
59000 LILLE

CH HAZEBROUCK

(Création 29/01/2022)
1 rue de l'hôpital
59190 HAZEBROUCK

CH AGEN (Création 18/02/2022)

Route de Villeneuve
47000 AGEN

CH MICHEL PERRET

(Création 25/02/2022)
18 Bd Michel Perret
38210 TULLINS

EHPAD LES PROVINCES

DU NORD (Création 21/02/2022)

44 rue du Lazaro
59700 MARCQ-EN-BAROEUL

CHRU BREST

16/02/2022)
2 Avenue Foch
29200 BREST

HOPITAL DE ST SEVER

(Création 10/03/2022)
Rue de la Guillerie
40500 ST SEVER

HOPITAL DE CHAUNY

(Création 19/01/2022)
94 rue des Anciens Combattants
02300 CHAUNY

EHPAD PAYS DE FRANCE CARNELLE

(Création 07/02/2022)
3 rue Kleinpeter
95270 VIARMES

FOYER ASE (14/04/2022)

Pouponnière Paul Manchon
94 route du château
92600 ASNIERES SUR SEINE

GHIV (Création 03/03/2022)

38 rue Carnot
95420 MAGNY EN VEXIN



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ



Nouvelle période indemnisation heures supplémentaires COVID

Un nouveau décret vient de prolonger la période d'indemnisation des heures supplémentaires effectuées dans les zones les plus affectées par la crise sanitaire. (1^{er} mars au 30 avril 2022)

Pour tous les agents, dès la 1^{ère} heure effectuée, les heures supplémentaires sont indemnisées comme suit :

Période	Majoration	Majoration supplémentaire	Paiement (le CHV aura du retard)
1 ^{er} novembre 2021 au 19 décembre 2021	1.89	+ 100% de nuit, + 2/3 dimanche ou férié	Avril 2022
20 décembre 2021 au 31 janvier 2022	2.52		Avril 2022
1 ^{er} février 2022 au 28 février 2022	2.52		Mai 2022
1 ^{er} mars 2022 au 30 avril 2022	1.89		Juillet 2022

N'hésitez pas à nous contacter pour plus de renseignements



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ

CALENDRIER 2022

VERSEMENT PAYES

CALENDRIER DES VERSEMENTS DES PAYES POUR LES AGENTS DE LA F.P.H.

2022	PAYES
JANVIER	JEUDI 27
FEVRIER	JEUDI 24
MARS	MARDI 29
AVRIL	MERCREDI 27
MAI	VENDREDI 27
JUIN	MARDI 28
JUILLET	MERECREDI 27
AOUT	LUNDI 29
SEPTEMBRE	MERCREDI 28
OCOTBRE	JEUDI 27
NOVEMBRE	LUNDI 28
DECEMBRE	MERCREDI 21

ATTENTION : Ce planning tient compte de l'engagement des payes, ces dernières étant versées localement, il peut y avoir une variation (positive ou négative) de :
24H-48H



+ utile l'Unsa!

**NOUS SOMMES AUX CÔTÉS
DE CEUX QUI PRENNENT SOIN
DES AUTRES.**

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

*Offre réservée aux agents du service public, personnels des métiers de la santé et du social. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.

