

LA FICHE DE PAIE EN DÉTAIL



04 76 76 51 07
06 51 97 09 07



Bulletin de paie
DECEMBRE 2021

CHU de GRENOBLE
C.H.U. GRENOBLE
CS 10217
GRENOBLE
38700 LA TRONCHE

N° SIRET : 820000000000000
N° URSSAF : 820000000000000
Lieu paiement : URSSAF RHONE ALPES
N° APE : 8620

001 010 SITE NORD
019 PF LOGIST DOMENE PAL

20508/220016101019 PF LOGIST DOMENE PAL
P25 POLE ACHATS LOGISTIQUE BIOMEDICAL

Echelle	Echelon	Indice majoré	Temps travail	Taux
C2	04	338	100/100	100/100

Code	Libellé	Nb de Taxe	Base	R*	A payer	A déduire	Parts patronales
							Fonc. Montant
001	Rémunération brute		1003,24		1003,24		
212	Travailleur indépendant		200,61		200,61		
312	Compl. Trait. Financie						
313	Prest. Complémentaire CSG				854,24		
402	Pris de Service	13,00	10,66		100,81		
402	Pris de Service		167,00				
402	Transfert primes points					13,92	
	Brut imposable				2807,52		
	Cotisations		1802,85				
	C.S. 4	0,50	187,57			15,43	281,27
	C.S. 2	8,00	187,57				
	C.S. 3	8,00	187,57				
	C.S. 5	8,00	187,57				
	C.S. 6	8,00	187,57				
	C.S. 8	8,00	187,57				
	C.S. 9	8,00	187,57				
	C.S. 10	8,00	187,57				
	C.S. 11	8,00	187,57				
	C.S. 12	8,00	187,57				
	C.S. 13	8,00	187,57				
	C.S. 14	8,00	187,57				
	C.S. 15	8,00	187,57				
	C.S. 16	8,00	187,57				
	C.S. 17	8,00	187,57				
	C.S. 18	8,00	187,57				
	C.S. 19	8,00	187,57				
	C.S. 20	8,00	187,57				
	C.S. 21	8,00	187,57				
	C.S. 22	8,00	187,57				
	C.S. 23	8,00	187,57				
	C.S. 24	8,00	187,57				
	C.S. 25	8,00	187,57				
	C.S. 26	8,00	187,57				
	C.S. 27	8,00	187,57				
	C.S. 28	8,00	187,57				
	C.S. 29	8,00	187,57				
	C.S. 30	8,00	187,57				
	C.S. 31	8,00	187,57				
	C.S. 32	8,00	187,57				
	C.S. 33	8,00	187,57				
	C.S. 34	8,00	187,57				
	C.S. 35	8,00	187,57				
	C.S. 36	8,00	187,57				
	C.S. 37	8,00	187,57				
	C.S. 38	8,00	187,57				
	C.S. 39	8,00	187,57				
	C.S. 40	8,00	187,57				
	C.S. 41	8,00	187,57				
	C.S. 42	8,00	187,57				
	C.S. 43	8,00	187,57				
	C.S. 44	8,00	187,57				
	C.S. 45	8,00	187,57				
	C.S. 46	8,00	187,57				
	C.S. 47	8,00	187,57				
	C.S. 48	8,00	187,57				
	C.S. 49	8,00	187,57				
	C.S. 50	8,00	187,57				
	C.S. 51	8,00	187,57				
	C.S. 52	8,00	187,57				
	C.S. 53	8,00	187,57				
	C.S. 54	8,00	187,57				
	C.S. 55	8,00	187,57				
	C.S. 56	8,00	187,57				
	C.S. 57	8,00	187,57				
	C.S. 58	8,00	187,57				
	C.S. 59	8,00	187,57				
	C.S. 60	8,00	187,57				
	C.S. 61	8,00	187,57				
	C.S. 62	8,00	187,57				
	C.S. 63	8,00	187,57				
	C.S. 64	8,00	187,57				
	C.S. 65	8,00	187,57				
	C.S. 66	8,00	187,57				
	C.S. 67	8,00	187,57				
	C.S. 68	8,00	187,57				
	C.S. 69	8,00	187,57				
	C.S. 70	8,00	187,57				
	C.S. 71	8,00	187,57				
	C.S. 72	8,00	187,57				
	C.S. 73	8,00	187,57				
	C.S. 74	8,00	187,57				
	C.S. 75	8,00	187,57				
	C.S. 76	8,00	187,57				
	C.S. 77	8,00	187,57				
	C.S. 78	8,00	187,57				
	C.S. 79	8,00	187,57				
	C.S. 80	8,00	187,57				
	C.S. 81	8,00	187,57				
	C.S. 82	8,00	187,57				
	C.S. 83	8,00	187,57				
	C.S. 84	8,00	187,57				
	C.S. 85	8,00	187,57				
	C.S. 86	8,00	187,57				
	C.S. 87	8,00	187,57				
	C.S. 88	8,00	187,57				
	C.S. 89	8,00	187,57				
	C.S. 90	8,00	187,57				
	C.S. 91	8,00	187,57				
	C.S. 92	8,00	187,57				
	C.S. 93	8,00	187,57				
	C.S. 94	8,00	187,57				
	C.S. 95	8,00	187,57				
	C.S. 96	8,00	187,57				
	C.S. 97	8,00	187,57				
	C.S. 98	8,00	187,57				
	C.S. 99	8,00	187,57				
	C.S. 100	8,00	187,57				
	C.S. 101	8,00	187,57				
	C.S. 102	8,00	187,57				
	C.S. 103	8,00	187,57				
	C.S. 104	8,00	187,57				
	C.S. 105	8,00	187,57				
	C.S. 106	8,00	187,57				
	C.S. 107	8,00	187,57				
	C.S. 108	8,00	187,57				
	C.S. 109	8,00	187,57				
	C.S. 110	8,00	187,57				
	C.S. 111	8,00	187,57				
	C.S. 112	8,00	187,57				
	C.S. 113	8,00	187,57				
	C.S. 114	8,00	187,57				
	C.S. 115	8,00	187,57				
	C.S. 116	8,00	187,57				
	C.S. 117	8,00	187,57				
	C.S. 118	8,00	187,57				
	C.S. 119	8,00	187,57				
	C.S. 120	8,00	187,57				
	C.S. 121	8,00	187,57				
	C.S. 122	8,00	187,57				
	C.S. 123	8,00	187,57				
	C.S. 124	8,00	187,57				
	C.S. 125	8,00	187,57				
	C.S. 126	8,00	187,57				
	C.S. 127	8,00	187,57				
	C.S. 128	8,00	187,57				
	C.S. 129	8,00	187,57				
	C.S. 130	8,00	187,57				
	C.S. 131	8,00	187,57				
	C.S. 132	8,00	187,57				
	C.S. 133	8,00	187,57				
	C.S. 134	8,00	187,57				
	C.S. 135	8,00	187,57				
	C.S. 136	8,00	187,57				
	C.S. 137	8,00	187,57				
	C.S. 138	8,00	187,57				
	C.S. 139	8,00	187,57				
	C.S. 140	8,00	187,57				
	C.S. 141	8,00	187,57				
	C.S. 142	8,00	187,57				
	C.S. 143	8,00	187,57				
	C.S. 144	8,00	187,57				
	C.S. 145	8,00	187,57				
	C.S. 146	8,00	187,57				
	C.S. 147	8,00	187,57				
	C.S. 148	8,00	187,57				
	C.S. 149	8,00	187,57				
	C.S. 150	8,00	187,57				
	C.S. 151	8,00	187,57				
	C.S. 152	8,00	187,57				
	C.S. 153	8,00	187,57				
	C.S. 154	8,00	187,57				
	C.S. 155	8,00	187,57				
	C.S. 156	8,00	187,57				
	C.S. 157	8,00	187,57				
	C.S. 158	8,00	187,57				
	C.S. 159	8,00	187,57				
	C.S. 160	8,00	187,57				
	C.S. 161	8,00	187,57				
	C.S. 162	8,00	187,57				
	C.S. 163	8,00	187,57				
	C.S. 164	8,00	187,57				
	C.S. 165	8,00	187,57				
	C.S. 166	8,00	187,57				
	C.S. 167	8,00	187,57				
	C.S. 168	8,00	187,57				
	C.S. 169	8,00	187,57				
	C.S.						



LIVRET EXPLICATIF DU BULLETIN DE SALAIRE

Comprendre son bulletin de salaire ...

Pour chaque salarié, il est important de comprendre son bulletin de salaire. C'est un document obligatoire qui prouve la relation de travail entre l'employeur et le salarié.

Il est remis tous les mois à chaque salarié.

Il existe 2 catégories de salariés au sein du C.H.U :

- **Titulaire et Stagiaire** : un agent titulaire ou stagiaire est un employé de la fonction publique, c'est un fonctionnaire.
- **Contractuel** : Un agent contractuel de la fonction publique est un agent non fonctionnaire de l'administration, dont la situation est régie par un contrat qui détermine ses droits et ses obligations.

SOMMAIRE

I - Bulletin de salaire

- | | |
|--------------------------------------|------|
| A - Définition | P. 2 |
| B - Exemple d'un bulletin de salaire | P. 3 |

II - Primes

- | | |
|----------------|----------|
| A - Communes | P. 4 - 5 |
| B - Titulaires | P.6 |

III - Cotisations

- | | |
|------------------|---------|
| A - Communes | P.7 |
| B - Titulaires | P.7 - 8 |
| C - Contractuels | P.8 |



I - BULLETIN DE SALAIRE

A - DEFINITION

N.I.R : Numéro d'identification au répertoire ou le numéro de Sécurité sociale

Code agent : Matricule, Numéro que possède chaque employé au CHU

Statut : Code + libellé de ce code

Grade : Code + Libellé. Emploi occupé par le salarié

Établissement : Plusieurs établissements existent sur Grenoble : Site Nord à la Tronche, Site Sud, la Batie...

Affectation : Service où travaille le salarié

Éléments obligatoires pour l'employeur : A mettre sur une fiche de paie : N° SIRET, N° URSAFF, Lieu paiement, N° APE

Échelle : Catégorie de Grille en fonction des qualifications du salarié

Échelon : Découpage de la Grille par année d'ancienneté

Indice majoré : Indice qui permet de calculer le traitement Indiciaire de l'agent

Temps Travail : Définition par rapport au temps de travail (partiel, temps plein ...)

Taux rémunération : Suivant le taux d'activité de l'agent sauf cas particuliers pour le 80 % et le 90%

Enfants SFT : Supplément Familial de Traitement selon les enfants à charge (de 0 à 20 ans)

Nombre Heures : Nombre d'heures mensuelles rémunérées par le salarié.

Code paie : Code identifiant les différents éléments de rémunération : Traitement Indiciaire, primes, cotisations, retenues...

Libellé : Définition du code paie

Nb ou Taux : Le taux appliqué qui définit le calcul des primes et des cotisations

Base : Indice qui, multiplié par la valeur du point (pour le traitement indiciaire 001) sert à calculer le salaire de base de l'agent.

R* : Période prise en compte pour les calculs

M : mois en cours

M-1 : mois précédent

E : tous les autres mois précédents de l'année en cours

EA : tous les mois de l'année précédente

A payer : Taux multiplié par la base, le résultat représente les montants qui vont constituer la Rémunération Brute

A déduire : Montant qui va être soustrait de la Rémunération Brute

Parts patronales : Taux * Base = Montant de ce qui doit être payé par l'employeur et qui doit être versé à différents organismes

Rémunération brute : Montant du salaire (avant déduction des cotisations obligatoires salariales, et base pour le calcul des cotisations)

Primes : Sommes versées en plus du salaire de base, exemple : prime dimanche, nuit, astreinte...

Rémunération totale brute : Rémunération brute + Primes et indemnités diverses...

Cotisations : Versement obligatoire destiné à la protection sociale

Autres retenues : Cotisation pour la Mutuelle (MNH ou FMH) + Amicale du Personnel

Mensuel imposable net : (Salaire brut - cotisations salariales + réduction de cotisations salariales) + montant CSG et CRDS non déductible soumis à l'impôt

Cumul avantage en nature : Somme des avantages en nature selon réglementation

Cumul annuel imposable : Somme définie pour l'année entière et soumise à l'impôt

ATD : Somme saisie directement sur le salaire par le Trésorier (pension alimentaire, impôts...)

Net à payer : Rémunération disponible pour le salarié après déduction des cotisations légales et autres prélèvements

CET (H) : Compte Épargne Temps : Heures de congés et de RTT non pris par l'agent et mis sur un compte

Bulletin de paie

DECEMBRE 2021

CHU de GRENOBLE
C.H.U. GRENOBLE
CS 10217
GRENOBLE
38700 LA TRONCHE

1/1

N.I.R. : Numéro de sécurité sociale
Code agent : Numéro de matricule
Statut : Contractuel, stagiaire ou titulaire
Grade : Votre grade
Metier : Votre fonction
Etablis : Site d'affectation
Affect : Service d'affectation

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

Nom Prénom
Adresse
Code postal & ville

Echelle	Echelon	Indice majoré	Temps travail	Taux rémun.
C2	04	338	100/100	100/100

Nb jours M-1		Nb jours M		Enfants S.F.T	Nombre Heures
Pleins	Réduits	Pleins	Réduits		
Mois précédent		Mois en cours			151,67

Matricule - code établissement - code site - code affectation - libellé
Numéro de pôle + Libellé

Supplément familial de traitement versé aux agents ayant au moins un enfant à charge (dépend du nombre d'enfants)

Code Paie	Libellé	Nb ou Taux	Base	R*	A payer	A déduire	Parts patronales	
							Taux	Montant
001	Rémunération brute							
01C	Traitement Indiciaire				Montant salaire BRUT (indice majoré de l'échelon x valeur du point)			
21C	Compl. Trait. Titulaire				Augmentation du SEGUR = 183 € NET			
310	Indem.Compensatrice CSG				Compensation de la hausse de la CSG			
450	Prime de Service				Prime versée au mois de Décembre et au mois de Mai (1/2 salaire)			
45Z	Ind. Sujétion Spéciale				13h supplémentaires versées aux agents de la FPH (calculée en fonction du traitement mensuel)			
	Transfert primes-points				Indemnité dimanche et jours fériés : Versée aux agents de la fonction publique hospitalière travaillant les dimanches et/ou jours fériés			
	Brut imposable				Indemnité travail intensif de nuit : Versée aux agents de la fonction publique hospitalière qui travaillent de nuit entre 21h et 6h			
	Cotisations				Cotisations CRDS - CSG : Contribution au déficit de la sécurité sociale et à la dette sociale			
	S.S. Totalité				CNRACL : Cotisation retraite pour les agents titulaires			
	C.R.D.S				RAFP : Complémentaire retraite pour les agents titulaires			
	C.S.G Déductible				Pour les contractuels = CNAV et IRCANTEC			
	C.S.G Non Déductible				Autres retenues : Retenue amicale du personnel si vous adhérez Retenue mutuelle (MFH ou autre)			
	CNRACL							
	RAFP							
	Autres charges							
	Total cotisations							
	Autres retenues							
	Amicale							
	Total autres retenues							
	Net à payer avant impôt							
	Prélèvement à la source							
					VALEUR DU POINT D'INDICE : 4, 68602			

MENSUEL IMPOSABLE NET	2368,38	ATD
CUMUL AVANTAGES EN NATURE		
CUMUL ANNUEL IMPOSABLE	20954,54	

NET A PAYER : Versé sur compte bancaire
Crédit compte épargne temps CET pér. (H)

ATD : Retenues du Trésor Public

Information : **L'UNSA négocie pour vous en 2022 :**

- L'augmentation de la valeur du point d'indice
- L'augmentation du forfait dimanche et jour férié
- L'augmentation de l'indemnité pour travail intensif de nuit

Document à conserver sans limitation de durée, aucun duplicata ne pourra être délivré.
* M-1 Mois précédent / E=Rappel sur exer. hors M-1 / EA=Exerc. antérieur / c=Correction de cotisation.

II - PRIMES

A - COMMUNES A TOUS

030 Supplément Familial :

Versé par l'employeur aux agents de la Fonction Publique ayant au moins 1 enfant à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Dans la limite d'un plafond et d'un montant plancher :

Un enfant : 2,29 € / mois

2 enfants : 10,67€ / mois + 3% du traitement mensuel (montant plancher de 71,75 € et montant plafond de 108,20 €)

3 enfants : 15,24€ / mois + 8% du traitement mensuel (montant plancher 118,11€ et un montant plafond de 275,33€)

Enfant supplémentaire : 4,57 € / mois + 6% du traitement mensuel (plancher : 126,72€ et plafond 199,63€)

332/333/334/335 Prime d'insalubrité : libellé : Prime 1ère ou 2ème catégorie

Indemnités versées en fonction du lieu de travail de l'agent ou des tâches qu'il exécute. Versées en fonction du temps de présence de l'agent sur son lieu de travail (demi-journées travaillées). Cette prime est variable d'un service à un autre.

388 Prestation espèces Sécurité Sociale :

Lorsqu'un employé est en maladie, après épuisement de ses droits, l'hôpital verse des indemnités journalières.

400 Indemnité de Travail Intensif Nuit :

Majoration horaire pour travail normal de nuit.

Calcul : Heure Normale + Indemnité horaire : 1,07€/heure de nuit
(travail effectué entre 21h et 6h)

450 Indemnité Sujétion Spéciale :

Indemnité mensuelle dite aussi Prime des "13h", A tout le monde sauf les Directeurs, les Ingénieurs et Techniciens Supérieurs Hospitaliers, Médecins de médecine préventive et Radiophysiciens

Calcul : (Traitement indiciaire annuel + NBI annuelle)*13/1900

451 à 459/45A/460/465 Heures Supplémentaire :

Les heures supplémentaires sont défiscalisées depuis le 1^{er} janvier 2008. Ce sont les heures réalisées au delà du nombre d'heures mensuelles à effectuer par mois. Elles ne doivent pas dépasser 180 heures/an pour chaque agent (ou 220 heures pour certains grades définis par décret).

Calcul : le calcul est différent pour chaque agent (suivant son indice).

451 : Heures supp 1^{ère} fraction :

les 14 premières heures supplémentaires

452 : Heures supp 2^{ème} fraction :

Au delà de 14 heures

453 : Heures supplémentaires dimanche et jours fériés 1^{ère} fraction :

les 14 premières heures supplémentaires réalisées les dimanches et jours fériés

45A : Heures supplémentaires dimanche et jours fériés 2^{ème} fraction :

Au-delà de 14 heures réalisées les dimanches et jours fériés

454 : Heures supplémentaires de nuit 1^{ère} fraction :

les 14 premières heures supplémentaires réalisées de nuit

45B : Heures supplémentaires de nuit 2^{ème} fraction :

Au-delà de 14 heures supplémentaires réalisées de nuit

(Lorsque certaines Heures supplémentaires sont réalisées le dimanche ou un jours férié de nuit, le calcul de l'heure de nuit prime sur celui de dimanche ou de jours fériés).

471 Astreinte :

Une astreinte est une période pendant laquelle l'agent n'est pas sur son lieu de travail, n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur, mais qui a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail ou service pour l'établissement. Une compensation est attribuée aux agents.

Calcul :

Durant cette période, l'agent est rémunéré au quart de l'heure normale.

Lorsqu'il se déplace sur son lieu de travail, son temps de trajet et son temps de travail sur son lieu de travail sont rémunérés en heures supplémentaires de jour, de nuit ou de dimanche selon l'heure d'intervention

480 : Indemnité forfaitaire dimanche :

Pour tous, cette indemnité est attribuée aux agents qui exercent effectivement leurs fonctions les dimanches ou Jours Fériés.

Calcul : Taux appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées (au prorata du taux d'activité et des absences)

576 Prime transport :

Prise en charge de 50% des titres d'abonnements annuels de transport en commun et de location de vélos.

SPECIFICITES METIERS

080 Prime sujétion :

Uniquement pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture pour tous (titulaires, contractuels, stagiaires).

Calcul : (traitement mensuel indiciaire x10)/100

090 Prime forfaitaire :

Uniquement pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture pour tous (titulaires, contractuels, stagiaires).

Calcul : Son montant mensuel est de 15,24 €

100 Prime Spécifique :

Uniquement pour les Personnels infirmiers et sages-femmes de classe normale et supérieure ou exceptionnelle spécialisées ou non (titulaires, contractuels, stagiaires). Cette prime est forfaitaire.

Calcul : Son montant mensuel est de 90 €

161 Prime Assistant responsable de pôle :

Pour le Personnel titulaire, Les personnels exerçant les fonctions d'assistant de responsable d'un pôle d'activité clinique ou médicaux technique perçoivent une prime spécifique.

Calcul : Montant : 100€ / mois (fixé par un arrêté du 28 Août 2008).

309 Indemnité forfaitaire de risque :

Agent affecté en permanence dans les autres structures visées par l'art 1er du décret (service de soins accueillant des personnes incarcérées et dans les services médicaux psychologiques régionaux) : 97,69€ / mois

314 Prime de laboratoire : Pour les Personnels de certains laboratoires, une prime de participation aux recettes, réalisées par le service à l'occasion d'analyses ou de travaux effectués pour le compte d'autres collectivités ou de particuliers (consultations externes), est versée à chaque agent.

Calcul individuel : Prime de laboratoire = idem calcul Prime de service.

B - TITULAIRES

007 Nouvelle Bonification Indiciaire :

Pour les agents titulaires ou stagiaires, le Protocole d'accord du 9 Février 1990 prévoit l'attribution d'une NBI à certaines catégorie de personnel limitativement énuméré. Il s'agit ainsi de prendre en compte la fonctionnalité et les sujétions particulières de certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Annexe : tous les emplois concernés

Calcul : ((Valeur annuelle du point * Nombre de points) / 100) / 12

SPECIFICITES METIERS

120 Prime d'encadrement :

Pour le Personnel titulaire, Arrêté du 7/03/2007, personnes ayant une fonction d'encadrement.

Sage femme, cadre sup / Cadre supérieur de santé : 167,45€

Sage femme cadre / Cadre de santé (filière infirmière, rééducation et médicaux technique) : 91,22€

207 Prime de technicité :

Les ingénieurs titulaires et Stagiaires, bénéficient, en fonction de la valeur professionnelle, un pourcentage de leur traitement de Base (maximum accepté : de 10% à 60% selon le grade de l'agent).

Calcul : Traitement mensuel indiciaire * taux appliqué au bénéficiaire

208 Indemnités forfaitaire technique :

Pour les titulaires et Stagiaires, Techniciens Supérieurs Hospitaliers : versées selon décision institutionnelle ou individuelle (suivant l'établissement) prime fixée par un taux de 30% à 40 %.

Calcul : Traitement mensuel indiciaire + NBI mensuel multiplié par le taux du bénéficiaire

III - COTISATIONS

A - COMMUNES

Réduction de cotisations dues à la loi TEPA du 21 août 2007 :

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du 1er octobre est exonérée d'impôt sur le revenu et donne droit à réduction de cotisation.

736 CRDS :

La contribution pour le remboursement de la dette sociale versée à un établissement public : URSSAF et la caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) .

Calcul : 97 % du salaire brut * 0,50 %

759 Contribution de solidarité :

La loi 82-939 du 04 Novembre 1982 a institué une contribution exceptionnelle de solidarité.

Tous les salariés du secteur public (Fonctionnaires d'état, collectivités territoriales et hospitaliers) versent une cotisation prélevée sur leurs salaires en faveur des travailleurs privés d'emploi. Cette cotisation est versée mensuellement au Fonds de solidarité. Un seuil d'assujettissement est pris en compte dans le calcul de l'assiette. Le taux de la contribution est de 1%.

780 Contributions œuvres sociales :

Pour financer les activités sociales et culturelles qu'il désire mettre en place, le comité d'entreprise dispose normalement d'un budget appelé « *budget des activités sociales et culturelles* ».

784 Contribution A.N.F.H :

L'ANFH gère la collecte des trois principaux fonds destinés au financement de la formation professionnelle des 923.405 agents de la fonction publique hospitalière : les formations au titre du Plan de formation (2,1%), les études promotionnelles (0,6% depuis le 1er janvier 2009) ainsi que les congés de formation professionnelle, les validations d'acquis de l'expérience et les bilans de compétence (0,2%) et les formations professionnelles des travailleurs handicapés accueillis par les Établissements et service d'aide par le travail (Esat) (4,8%).

849 Pension alimentaire :

Ces retenues sont faites sur la fiche de l'agent à la demande de la Trésorerie du CHU.

870 Retenues diverses :

Ces retenues sont faites sur la fiche de paye de l'agent à la demande de la Trésorerie Principale.

B - TITULAIRES

737/738/739 CSG

Contribution sociale généralisée qui participe au financement de la sécurité sociale, elle est versée à l'URSSAF.

Calcul : 97 % du salaire brut * 7,50 %

740 CNRACL

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Cette caisse recueille les cotisations (et verse les prestations) des agents de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique hospitalière.

Calcul : Traitement indiciaire + NBI * 7,85 %

744 CNRACL Aide Soignante

Calcul : Base - (10 % du traitement de base + NBI) * 1,50 %

747 RAFP depuis le 1er janvier 2005

Retraite additionnel de la fonction publique.

Régime obligatoire par point permettant d'acquérir une retraite à partir de cotisations à acquitter sur la base des rémunérations accessoire au traitement indiciaire.

Calcul : 5 % du montant des primes dans la limite de 20 % du Traitement indiciaire plus la NBI

C - CONTRACTUELS

700 Sécurité Sociale Maladie Totale :

Cotisation pour la branche maladie.

Calcul : Salaire brut * 10 %

702 Sécurité Sociale Vieillesse Plafonnée depuis le 1er janvier 2005 :

Cotisation pour la branche vieillesse.

Calcul : Salaire plafonné * 6,65 %

703 Sécurité Sociale Vieillesse Déplafonnée :

Cotisation pour la branche vieillesse.

Calcul : Salaire brut du salarié * 0,10 %

737/738/739 CSG

Contribution sociale généralisée qui participe au financement de la sécurité sociale, elle est versée à l'URSSAF.

Calcul : 97 % du salaire brut * 7,50 % (dont 5,1 % déductible de l'imposable)

745 IRCANTEC Tranche A

Retraite complémentaire qui fonctionne sur le principe de répartition (utilisée directement pour payer les allocations des retraités) versé par l'Ircantec

Calcul : salaire brut * 2,25 % (dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale)

746 IRCANTEC Tranche B

Calcul : salaire brut - plafond de la sécurité sociale (si brut > plafond sécurité sociale).



DEFINITIONS

N.I.R : Numéro d'Inscription au Répertoire des Personnes Physiques. Il s'agit d'un code créé à partir de l'état civil. C'est aussi le numéro de sécurité sociale.

Code agent : Matricule de l'agent. Vous le retrouvez aussi sur votre carte professionnelle.

Statut : position statutaire de l'agent au sein de l'établissement : **Contractuel – Stagiaire – Titulaire.**

Grade : grade de l'agent.

Métier : métier de l'agent.

Etablis : site d'affectation.

Affect : service d'affectation.

Echelle et Echelon : échelle ou échelon correspondant à l'agent.

Indice majoré : chaque échelon correspond un indice qui permet de calculer la rémunération.

Temps travail et taux de rémunération : temps de travail en pourcentage et taux de rémunération correspondant.

Nb jours M-1 (Pleins, Réduits) : nombre de jours travaillés du mois précédent.

Nb jours M (Pleins, Réduits) : nombre de jours travaillés du mois en cours.

Enfants S.F.T : nombre d'enfants pris en compte pour le calcul du Supplément Familial de Traitement.

Nombre Heures : nombre d'heures travaillées dans le mois.

N° SIRET : identifiant nationale de l'établissement.

N° URSSAF : identifiant auprès de l'organisme percevant les cotisations et contributions sociales.

Lieu paiement : pour le CHU de Grenoble, l'URSAFF Rhône Alpes.

N° APE : définit le type d'activité principale de l'employeur.

Rémunération brute :

Traitement Indiciaire : il s'agit du traitement de base. Il est calculé en multipliant l'Indice Majoré (nombre de points d'indice selon l'échelon) par la valeur de Point d'Indice (depuis le 1er Février 2017, la valeur du point d'Indice est de 4,686025 €).

Nouvel. Bonif. Indiciaire : elle est attribuée aux emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière (infirmière de blocs, cadre, MER...). Il s'agit d'un nombre de points d'indice définie selon la fonction exercée (ex : 13 pour infirmière de blocs, 41 pour cadre IADE...).

Compl. Trait. Titulaire / Stagiaire / Contractuel : aussi appelé Complément de Traitement Indiciaire, est l'une des mesures de revalorisation salariale issu du Ségur de la Santé de 2020. Il correspond à 49 points d'indices majoré (229,61 € brut) soit environ 183 € net.

Inter. Astrein & Astreinte : il s'agit des indemnités concernant les périodes d'Astreinte (25% du temps à domicile payés en heures normale) et les périodes dites d'Interventions qui comprennent les périodes sur place ainsi que les temps de trajet.

La période d'Intervention est rémunérée au tarif de l'heure supplémentaire normale, de l'heure supplémentaire de nuit ou de l'heure supplémentaire de dimanche et jours fériés.

Ind. Travail. Intensif Nuit : le travail de nuit comprend période allant de 21h à 6h. Cette indemnité est versée à certains grades pour un montant de 1,07 € par heure de nuit.

Heures Suppl. : il s'agit des heures payées au-delà des 37h30 hebdomadaires en fonction de la période de travail

Heures Suppl. : les 14 premières heures supplémentaires de jour sont majorées à 25 % et au-delà à 27 %.

Heures Suppl. Dim/JF : les heures supplémentaires de Dimanche et de Jours Fériés sont majorées à 66,66 %.

Heures Suppl. Nuit : les heures supplémentaires de Nuit sont majorées à 100 %.

Ind. Forfait. Dim & JF : cette indemnité est versée pour tout travail compris entre 8h et 12h les dimanches et jours fériés. Son taux est actuellement de 47,56 €.

G.I.P.A : la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a été mise en place en 2008 pour compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents. Elle concerne les agents dont l'évolution du traitement indiciaire brut est inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation sur une période de 4 ans. Celle-ci apparaît sur le bulletin de Paie en Novembre.

Prime : il existe de nombreuses primes selon les fonctions, en voici quelques-unes :

Prime Spécifique : d'un montant de 90 €, elle versée aux IDE, ISGS, IBODE, IADE, Puéricultrice, cadre de ces grades.

Prime d'encadrement : varie selon le niveau hiérarchique (ex : 76,22 €, cadre de santé ; 167,45 € cadre supérieur de santé).

Prime de Technicité : versée aux agents stagiaires et titulaires, elle ne peut excéder 45 % du traitement indiciaire brut de l'agent.

I.F.T.S : Indemnité Forfaitaire représentative de Travaux Supplémentaires : elle est attribuée aux agents stagiaires et titulaires dans un des grades des corps d'attachés d'administration hospitalières, des adjoints des cadres, d'AMA, dont l'indice brut est supérieur à 390.

Prime de service : elle est versée aux agents stagiaires et titulaires. Elle est calculée en fonction de la note obtenue lors de l'entretien professionnel. Elle est versée en 2 fois, sur les Paies de Décembre et de Mai.

Ind. Sujétion Spéciale : cette indemnité dite des « treize heures » mise en place en 1990 est versée aux agents de la Fonction Publique Hospitalière.

Frais de Transport exo : correspond au remboursement du titre de transport effectué dans le cadre du Plan de Déplacement d'Entreprise.

Supplément Familial : varie en fonction du nombre et de l'âge des enfants à charge et comprend une part fixe et une part proportionnelle calculée en pourcentage du traitement.

Transfert Primes/Points : issu de la réforme PPRC, il s'agit d'un rééquilibrage entre le traitement indiciaire de base et les primes, c'est-à-dire de la diminution des primes pour compenser l'augmentation du traitement.

Brut imposable : reprend l'ensemble des éléments de la rémunération (traitement de base, SFT, heures supplémentaires...).

Cotisations

C.R.D.S. : Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale. Cotisation créée en 1996 pour apurer la dette sociale devant s'arrêter en 2017.

C.S.G. Déductible et Non Déductible : Contribution Sociale Généralisée. Cotisations participant au financement du Régime de Sécurité Sociale.

CNRACL : Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales. Cotisation au système de retraite.

RAFP : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique. Cotisation au système de retraite additionnelle.

Contrib. Solidarité : Contribution destinée à financer le régime d'indemnisation des chômeurs.

Autres retenues

MFH – MNH : cotisation pour les mutuelles hospitalières.

Amicale : cotisation pour l'Amicale du Personnel.

Prêt CGOS : mensualité de remboursement de prêt au C.G.O.S par exemple par exemple pour les Aides remboursables.

Prélèvement à la source : pourcentage et somme correspondante à votre prélèvement d'impôt sur le revenu mensuel.

MENSUEL IMPOSABLE NET : somme pour le mois en cours à déclarer pour l'Impôt sur le Revenu. Il s'agit du salaire Net à Payer + CSG/CRDS imposable.

CUMUL AVANTAGE EN NATURE : l'avantage en nature peut prendre 4 formes : nourriture, logement, soins gratuits et frais de transports de congés bonifiés.

CUMUL AVANTAGE IMPOSABLE : cumul de l'année en cours des sommes à déclarer pour l'Impôt sur le Revenu.

ATD : dans cette case figure une éventuelle Retenue sur Salaire par exemple par le Trésor Public.

NET A PAYER : somme qui sera effectivement versée sur votre compte bancaire.

CET pérenne (H) : décompte du nombre d'heure sur le Compte Epargne Temps.

CHAPITRE VII : LA PAIE

Sommaire :

La rémunération – FICHE VII-1 _____	226
Les indemnités de certaines absences – FICHE VII-2 _____	234

CHAPITRE VII : LA PAIE

Fiche

VII -1

La rémunération – FICHE VII-1

Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors, article 20
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, articles 77 à 80
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, articles 1-2, 2 et 4
- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation
- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Décret n°90-693 du 1 août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière

1) Le principe général

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983. Cet article dispose que « les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

La loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions relatives à la Fonction Publique Hospitalière, reprend en son article 77 ces modalités.

Le mode de liquidation du traitement et de ses compléments a été précisé par le décret du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales.

Les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 relatives au droit à rémunération après service fait, s'appliquent également aux agents contractuels de la Fonction Publique.

La rémunération des agents contractuels est en principe fixée par le contrat. Dans la majorité des cas, le contrat se réfère à un indice applicable aux agents titulaires.

La rémunération des contractuels doit être en adéquation avec les fonctions exercées par l'agent et l'expérience dont il peut éventuellement se prévaloir. Elle doit être au moins égale au SMIC.



2) Le traitement

Il comprend :

→ Le traitement indiciaire brut :

En application de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé. Son échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré (indice de traitement). Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100. L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. La valeur du traitement brut afférent à cet indice figure à l'article 3 du décret du 24 octobre 1985.

Le décret n°2016-670 du 25 mai 2016 a fixé le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1^{er} février 2017 à 5 623.23 €.

Le calcul du traitement brut mensuel :

Le traitement brut mensuel (TBM) est calculé selon la formule suivante :

$$\text{TBM} = (\text{IM} \times \text{valeur annuelle du traitement de l'IM 100}) / 1200$$

Certains emplois supérieurs (notamment les emplois de direction) comportent des échelons dont les traitements ne dépendent pas d'un indice majoré, mais d'un classement dans un groupe allant de A à G. Ces traitements sont dits hors échelles.

Le traitement brut minimum :

Le traitement brut mensuel d'un agent public ne peut être inférieur au SMIC.

L'indemnité de résidence :

Article 9 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985 :

A l'origine l'indemnité de résidence a été créée pour atténuer les disparités du coût de la vie entre les différentes zones du territoire national et notamment entre les zones rurales et urbaines. Elle est égale à un pourcentage du traitement brut.

Les communes sont classées en 3 zones et ce pourcentage dépend de la zone à laquelle appartient la commune où travaille l'agent.

L'indemnité de résidence ne peut être inférieure à celle correspondant à l'indice majoré 313.

ZONES	POURCENTAGE DU TRAITEMENT BRUT	MONTANTS MENSUELS PLANCHERS
1	3 %	43,48 €
3	0 %	-

Le CHU de Grenoble étant situé en zone 3, l'indemnité de résidence n'est pas versée par l'établissement.



→ Le supplément familial de traitement

Articles 10, 10 bis, 11 et 12 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985.

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

Lorsque les 2 parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des 2 parents.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants « plancher et plafond ».

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montants mensuels planchers	Montants mensuels plafonds
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,04 €	110,27 €
3 enfants	15,24 €	8 %	181,56 €	280,83 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	129,31 €	203,77 €

→ L'indemnité de sujétion spéciale

Décret n° 90-693 du 1er août 1990

C'est l'arrêté interministériel daté du 6 septembre 1978 qui attribue, à compter du 1^{er} février 1978, une indemnité de sujétion spéciale à certains personnels hospitaliers.

D'abord versée uniquement dans les établissements situés dans la région de l'Île de France, cette indemnité a été attribuée par la suite à l'ensemble des centres hospitaliers de France. Par ailleurs, l'indemnité de sujétion spéciale, qui était servie à certains personnels des établissements d'hospitalisation publics se trouvant dans un champ d'application restreint, a fait l'objet d'une extension de cet avantage à d'autres catégories de personnels et a été réalisée de manière progressive. L'indemnité de sujétion spéciale correspond au paiement mensuel à terme échu d'un forfait d'heures supplémentaires.

Depuis le 1^{er} juillet 1980, le nombre d'heures supplémentaires de référence est fixé de manière uniforme à treize.

Les fonctionnaires et stagiaires de la Fonction Publique Hospitalière, à l'exception des personnels de direction et des pharmaciens, et les personnels contractuels exerçant des fonctions similaires à celles des personnels titulaires précités, bénéficient de l'indemnité de sujétion spéciale.

L'octroi de cette indemnité est exclusif du bénéfice de la prime de technicité ou de l'Indemnité forfaitaire technique (IFT) versée aux personnels techniques. Il s'agit d'une indemnité spécifique dont le montant ne peut être réduit que dans la proportion où le traitement indiciaire de base est lui-même réduit (temps partiel, temps non complet, durée du travail...).

Le montant mensuel est égal à 13/1900 de la somme du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence.



→ La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Il est prévu par décrets, l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires aux fonctionnaires occupant certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Il s'agit de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Celle-ci peut également être attribuée selon le grade de l'agent ou selon la fonction exercée par celui-ci.

La NBI liée à la fonction cesse d'être versée lorsque l'agent cesse d'exercer les fonctions y ouvrant droit.

Les agents non titulaires ne perçoivent pas la NBI.

→ La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Décret n° 2008-599 du 6 juin 2008

L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat est versée aux fonctionnaires ou agents contractuels lorsque l'évolution de leur traitement est inférieure à l'indice des prix de la consommation sur une période de 4 ans.

La condition des 4 ans s'apprécie au 31 décembre de l'année qui précède le versement de la GIPA

Modalités de calcul :

- L'indemnité de garantie (G) est calculée sur la base des traitements bruts annuels (TBA), selon la formule suivante :

$$G = TBA \text{ de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - TBA \text{ de l'année de fin de la période de référence.}$$

- Les traitements bruts annuels (TBA) pris en compte sont calculés de la manière suivante :

$$TBA = IM \text{ détenu au 31 décembre de chacune des 2 années de début et de fin de la période de référence} \times \text{Valeur annuelle du point d'indice pour chacune de ces 2 années} \times \text{pourcentage d'inflation de la période de référence (cf. l'arrêté annuel)}$$

→ Primes et indemnités ayant le caractère de complément de traitement

Un certain nombre de primes et indemnités sont versées en fonction de différents critères liés :

- Aux conditions de travail

Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés, Indemnité horaire pour travail de nuit et travail intensif, Indemnités horaires pour travaux supplémentaires...

- À l'entrée ou à l'interruption de fonctions

Prime spéciale de début de carrière, Indemnités de licenciement, Indemnités de départ volontaire, Prime spécifique d'installation...



- A titre de compensation de frais ou charges

Indemnité forfaitaire de changement de résidence, Indemnité de remboursement de frais de déplacement, Indemnité exceptionnelle de mobilité...)

- Pour reconnaître certaines responsabilités

Prime de fonction et de résultats, Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, Prime aux agents exerçant les fonctions de collaborateur praticien chef de pôle d'activité clinique ou médicotechnique...

- A certaines fonctions

Prime d'encadrement, Indemnité de technicité pour conduite de certains véhicules, Indemnités pour les personnels effectuant des toilettes mortuaires ou les mises en bière, Indemnité allouée aux agents aidant aux autopsies...

- A certains grades spécifiques

Prime au personnel de laboratoire, Indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires, Prime spécifique attribuée à certains personnels soignants, Indemnité forfaitaire technique des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers, Prime de technicité des ingénieurs, Prime spéciale de sujétion attribuée aux aides-soignants...

→ Prise en charge partielle des frais de transport dans le cadre des déplacements domicile-travail

Le décret 2010-676 du 21 juin 2010 institue une prise en charge partielle du montant des titres d'abonnement correspondants aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Ce dispositif est applicable aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'établissement.

Les dépenses faisant l'objet d'une prise en charge partielle sont :

- Les abonnements annuels ou mensuels multimodaux délivrés par la SNCF ou une compagnie de bus ou de tramway liés à un abonnement de travail.
- Les abonnements de location de vélo.

Abonnement :

L'agent demandeur doit préalablement à l'obtention de son titre d'abonnement, remplir un imprimé différent selon le mode de transport utilisé et le faire valider par le CHU qui atteste qu'il fait bien partie du personnel.

Concernant les abonnements TAG et Transisère, c'est l'Amicale du Personnel qui valide les imprimés. En ce qui concerne les abonnements SNCF, c'est la gestionnaire RH du pôle d'affectation de l'agent demandeur, qui valide cet imprimé (délivré par les guichets de la SNCF).



Remboursement :

Les justificatifs de paiement (originaux) sont à envoyer au service Paie de la DRH avec l'imprimé de demande de remboursement de frais de transport dûment complété. Cet imprimé est disponible sur le site Intranet de la DRH – rubrique Imprimés.

Le montant de la prise en charge partielle est versé mensuellement. Les titres à périodicité annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Le remboursement mensuel est à hauteur de 50 % du montant engagé et en fonction du temps de travail de l'intéressé, dans la limite d'un plafond.

3) Les retenues opérées (cotisations salariales et autres) :

TITULAIRES – STAGIAIRES	CONTRACTUELS
OBLIGATOIRES	
CSG→Contribution sociale généralisée CRDS→Contribution remboursement dette sociale CNRACL→Cotisation retraite fonctionnaire RAFP→Cotisation retraite additionnelle Contribution Solidarité (participation au chômage)	CSG→Contribution sociale généralisée CRDS→Contribution remboursement dette sociale Sécurité Sociale (maladie et vieillesse) IRCANTEC→retraite complémentaire Contribution Solidarité (participation au chômage)
PARTICULIERES	
Autres différents prélèvements (Prêts, cession de salaire, retenues diverses Trésor Public, etc.) Mutuelles ou autres retenues (Amicale, retraite complémentaire, etc.)	

4) Le bulletin de paie



Bulletin de paie

Nom + Coordonnées
de l'Établissement

Quotité et taux de rémunération

(1) **Nb jrs M-1**: régularisation mois antérieurs si absences

(2) **Réduits**: en cas de demi traitement

(3) **SFT**: Nb d'enfants pris en compte pour le supplément familial

(4) **Nb H**: nb d'heures rémunérées par mois

N.I.R. : N° sécurité sociale
Code agent : Matricule
Statut : Code+ Contractuel/stagiaire/titulaire
Grade : Code+ Libellé grade
Métier : Fonction exercée
Etablis : Code+ CHU Nord/CHU
Affect : Code+ Lieu de fonction

Echel	Echelon	Ind. Maj	Tps trav	Tx rém
			100/100	100/100

Nb jrs M-1		Nb jours M		SFT/Nb H
Pleins	Réduits	Pleins	Réduits	
(1)	(1)	30	(2)	(3) et (4)

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

codes
immatriculation
employeur

Coordonnées agent N°
Nom et Prénom N° fiche de paie
Adresse
matricule/code Etabl/code Site/code Affect/Libellé
N° Pôle + Libellé

Code Paie	Libellé	Nb ou Taux	Base	R*	A payer	A déduire	Parts patronales	
							Taux	Montant
001	Rémunération brute traitement indiciaire							
450	Ind.Sujéti on Spéciale							
	Rémunération totale brute							
	SS Totalité					Part employeur		XX,XX
	SS Plafonnée CRDS					Sécurité sociale		XX,XX
	CSG Déductible CSG Non déductible							
	IRCANTEC Tranche A Contrib. Solidarité					Part employeur Retraite complémentaire- IRCANTEC →		XX,XX
	Autres charges					Autres charges part employeur →		XX,XX
	Total cotisations							
	Autres retenues							
	Amicale							
	Total autres retenues							

001 : indice x valeur annuelle du point/12

450 : 13/1900° de la som. du trait. indiciaire

Séc. Soc ouvrière Totalité
0,85% sur le brut ou de plafonnement

Séc. Soc ouvrière plafonnée
6,75% sur le brut ou plafond SS en vigueur

Contribution Remboursement Dette Sociale
98,25% du brut x 0,50%

Contribution Sociale Généralisée Déductible
98,25% du brut x 5,10%

Contribution Soc Gén non Déductible
98,25% du brut x 2,40%

IRCANTEC ouvrière:
Tranche A: ≤ plafond SS
brut-SF ou plafond SS en vigueur x taux en vigueur

Tranche B: > plafond SS
brut-SF-plafond SS en vigueur x taux en vigueur

Contribution Solidarité si cotisation:
(brut-cot SS-cot IRC) x Taux en vigueur

ATD: retenues Trésor public

MENSUEL IMPOSABLE NET	ATD
CUMUL AVANTAGES EN NATURE	
CUMUL ANNUEL IMPOSABLE	

NET A PAYER :	Euros
CET: Compte Epargne Temps (nombre d'heures)	

Information :

233

Document à conserver sans limitation de durée, aucun duplicata ne pourra être délivré.
*M-1 Mois précédent / E=Rappel sur exer. Hors M-1/ EA=Exerc. Antérieur / c=Correction de cotisation.



**CHAPITRE VII :
LA PAIE**

Fiche

VII -2

**Les indemnisations de certaines absences –
FICHE VII-2**



Le calcul du demi-traitement se fait selon les règles suivantes :

Demi traitement = $\frac{1}{2}$ traitement de base + $\frac{1}{2}$ primes (prime sujétion, sujétion spéciale) + $\frac{1}{2}$ prime forfaitaire et prime spécifique (primes rattachées au grade à l'exception de celles rattachées à la présence dans le service) + supplément familial intégral.

Pour les familles de 3 enfants à charge et plus, une indemnité différentielle est payée.

En effet, le demi-traitement étant inférieur au montant des prestations en espèces de l'assurance maladie en pareil cas, l'intéressé perçoit une indemnité égale à la différence entre ces prestations et le demi-traitement, à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail.

Disponibilité d'office : (pour les titulaires, ou congé sans traitement, pour les stagiaires)

Après 1 an de congé maladie, s'il n'est pas reconnu inapte de façon définitive, l'agent a droit à une disponibilité d'office pendant 3 ans, renouvelable un an, indemnisée sous forme de prestations sociales après accord de la CPAM.

Le montant de ces prestations est calculé sur la base du traitement brut (hors SFT et primes liées à l'activité) perçu avant la mise en disponibilité d'office. Il est égal à 50 % de ce traitement brut initial si l'agent a moins de 3 enfants à charge et à 2/3 de ce traitement brut initial s'il a 3 enfants. A ce montant s'ajoute le SFT en entier.

Indemnités journalières : (pour les contractuels)

N.B. : Selon son ancienneté l'agent contractuel bénéficie également de droits à maintien de rémunération.

L'agent a demi-traitement a droit à des compléments de salaire : il convient pour l'agent de s'adresser au service social du personnel

En cas de maladie et de grave maladie :

L'agent perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale calculées comme suit :

50 % du salaire soumis à Sécurité Sociale (calculé sur la moyenne des 3 mois précédant l'arrêt de travail)

Ou 66% du salaire soumis à Sécurité Sociale à compter du 31^{ème} jour d'arrêt de travail pour les familles comprenant 3 enfants et plus à charge, plafonné à 1,8 fois le SMIC pour la maladie.

I.J. : = Salaire brut des 3 derniers mois x (1/91,25) x 50 %

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

L'agent perçoit jusqu'au 28^{ème} jour d'arrêt de travail 60 % du salaire soumis à Sécurité Sociale et 80 % à compter du 29^{ème} jour.

Les indemnités journalières de la sécurité sociale calculées comme suit :

I.J. : = (Salaire brut du dernier mois / 30,42) x 60 % pour les 28 1ers jours
(Salaire brut du dernier mois / 30,42) x 80 % à compter du 29^{ème} jour

En cas de congé de maternité et d'adoption :

L'agent perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale calculées comme suit :

I.J. : = Salaire brut des 3 derniers mois – taux forfaitaire de 21%



1) Le C.G.O.S complète la rémunération de l'agent qui ne perçoit plus qu'un demi-traitement selon les règles suivantes :

Pour les agents stagiaires et titulaires

- en congé de maladie : les 5 premiers mois à demi-traitement
- en congé de longue maladie : les 5 premiers mois de chaque année à demi-traitement
- en congé de longue durée : les 5 premiers mois de chaque année à demi-traitement.

Pour les Agents contractuels, le C.G.O.S. peut compenser en partie une perte de revenus.
Pour tout renseignement, contacter le Service social du personnel au 04 76 76 51 86

2) Les Mutuelles peuvent compléter également les salaires sous certaines conditions

Pour de plus amples renseignements prendre contact avec le correspondant de votre Mutuelle :

Mutuelle Nationale des Hospitaliers
tél. 04.76.03.74.20 ou 04.76.76.75.75 - poste 62702 (SUD) et 63739 (NORD)

Mutuelle de France des Agents Hospitaliers
tél. 04.76.76.75.75 - poste 63120.