

vo**tre** lettre d'informations !

Si on parlait des salaires ?

COMMENT EST CALCULÉ VOTRE SALAIRE ? COMMENT EST-IL CENSÉ ÉVOLUER ? QUELLES SONT LES REVALORISATIONS AP-PORTÉES EN CETTE FIN D'ANNÉE 2023 ?

DANS CE NUMÉRO :

- Dossier salaires** 1
- Point d'indice 2
- Grilles
- Prime ou part variable 3
- Avancement
- A quoi servent les cotisations ?** 4

Point d'indice

Dans la fonction publique, tout agent doit être rémunéré selon un « **indice majoré** », dont le montant est réévaluable par le gouvernement, en négociation avec les organisations syndicales.

Depuis le 1er juillet dernier, la valeur de ce point d'indice est passée de **4,85 € à 4,92 €** bruts, soit une augmentation de 1.5%.

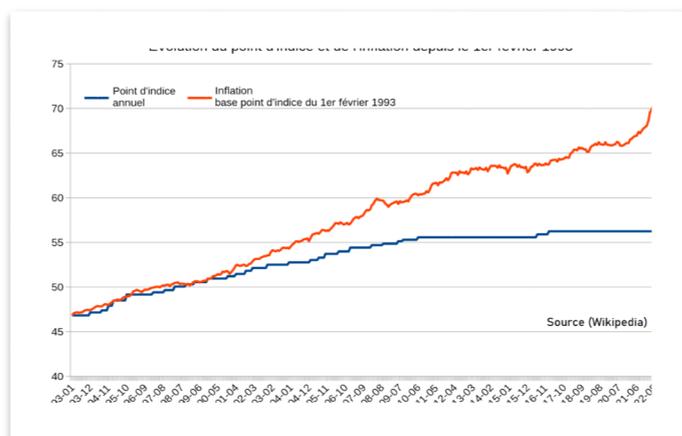
A l'APHM, la mise en application de cette augmentation a été effective sur les paies d'août ou de septembre.

A compter du 1er janvier 2024, tous les agents publics devraient en outre bénéficier d'une augmentation de **5 points d'indice**, applicable à

toutes les grilles et quel que soit le statut (CDD, CDI, titulaire).

Cette revalorisation est très en-dessous de ce

ne cesse de grandir, entraînant une baisse mécanique du salaire « réel » : *les prix nous paraissent de plus en plus élevés !*



qu'avaient demandé les organisations syndicales, puisque la valeur du point d'indice avait connu une longue période de stagnation avant une revalorisation de 3.5% en 2022.

Depuis les années 2000, l'écart entre la hausse des prix (l'inflation) et les salaires des agents publics

Grilles

Selon le poste occupé, les missions confiées et les diplômes obtenus, chaque agent est affecté à un **grade**. A chaque grade correspondent une ou plusieurs **grilles indiciaires**, réparties en échelons. Chaque échelon est .../...

En cas de doute sur votre échelon, votre grille de référence, votre contrat, le SNSH est là pour vous aider et vous conseiller : contactez-nous !

.../... matérialisé par un certain nombre de points d'indice. C'est sur cette base qu'est calculé le « **traitement indiciaire** », principal élément du salaire.

Chaque échelon est prévu pour une certaine durée. Chaque grille comporte plusieurs échelons croissants, le premier étant le plus bas.

Lors du recrutement d'un contractuel que ce soit en CDD ou en CDI, la négociation de la grille et de l'échelon est un élément fondamental pour garantir la meilleure adéquation entre l'expérience, le diplôme et les missions attendues.

Par exemple, un Technicien d'études cliniques peut être rattaché à la grille de Technicien Supérieur Hospitalier, ou à celle d'Ingénieur Hospitalier. Cette dernière étant plus favorable, ce détail a son importance !

L'expérience peut également être prise en compte pour accéder à un échelon plus élevé.

A titre d'exemple sont données ci-dessous les grilles actuelles du corps des ingénieurs, qui comprend deux grades (ingénieur hospitalier et ingénieur en chef), avec chacun un avancement de grade (la grille de droite est la grille supérieure dans le grade).

CORPS DES INGENIEURS HOSPITALIERS

Ingénieur hospitalier	Echelon	Durée (mois)	Indice majoré
	10	-	673
	9	48	637
	8	48	610
	7	48	578
	6	48	540
	5	36	513
	4	30	478
	3	24	445
	2	24	419
1	18	390	

Ingénieur hospitalier principal	Echelon	Durée (mois)	Indice majoré
	9	-	821
	8	36	806
	7	36	768
	6	36	730
	5	36	685
	4	36	650
	3	36	597
	2	30	555
	1	24	519

Ingénieur hospitalier en chef CN	Echelon	Durée (mois)	Indice majoré
	10	-	792
	9	42	743
	8	42	705
	7	36	644
	6	30	591
	5	30	555
	4	24	523
	3	30	485
	2	18	450
1	12	404	

Ingénieur hospitalier en chef CE	Echelon	Durée (mois)	Indice majoré
	7	HEB3	1067
		HEB2	1013
		HEB1	972
	6 (42 mois)	HEA3	972
		HEA2	925
		HEA1	890
	5	36	830
	4	30	792
	3	30	743
2	24	689	
1	24	628	

Titulaire ou contractuel : ça change quoi ?

... pas mal de choses ! Le délai de carence en cas de maladie (3 j vs 1 j), le niveau de rémunération et la progression (aléatoire vs automatique), la protection en cas de longue maladie, les possibilités de changement de fonction publique, de mutation...

Pour tenter de minimiser l'impact de ces différences, à l'APHM, il y a 11 ans maintenant, un mouvement intersyndical impliquant les principaux syndicats dont le SNSH a abouti à la publication d'une **note de cadrage** précisant les conditions de rémunération et d'avancement de toutes les catégories de contractuels, CDD ou CDI. Cette note de cadrage doit apparaître en première page de tous les contrats signés avec la DRH. Elle porte le numéro **Note N°3073-2013**. Tout agent contractuel devrait la connaître pour l'utiliser dans les négociations avec la hiérarchie !

Dernière minute : une réforme importante du corps des ingénieurs est en cours...
Plus d'info dans votre prochain numéro !

Prime ou part variable

Les ingénieurs titulaires bénéficient de primes qui s'ajoutent à leur rémunération indiciaire. Par exemple pour la plupart des ingénieurs, c'est une **prime de technicité** qui peut varier entre 9 et 45%.

Pour tenter d'équilibrer les situations avec les contractuels, le texte de la note de cadrage de 2013 instaure une **part variable** pour tous les contractuels, qu'ils soient en CDD ou en CDI. Cette part variable vient en sus de la part « fixe », qui correspond à la rémunération indiciaire.

En miroir avec la prime des titulaires, la part variable **ne peut être inférieure à 9% et ne peut excéder 45%**. Si votre contrat ne comporte pas de part variable, vérifiez que vous n'avez pas une « *indemnité de sujétion spéciale* » (ISS), et demandez à la DRH de vous faire un avenant transformant l'ISS en part variable. Il ne peut vous être répondu que ce n'est pas possible (c'est du moins la théorie...).

Si vous n'avez ni part variable, ni ISS, il manque un élément à votre rémunération et vous pouvez également saisir la DRH pour demander une **régularisation**. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour effectuer cette démarche seul, nous sommes là pour vous y aider, n'hésitez pas à faire appel à nous.

Vérifiez toujours vos bulletins de salaire, comparez-les avec ceux de vos collègues et avec ceux des mois précédents : chaque information est importante !

Avancement

La note de cadrage N°3073-2013 stipule que la situation des contractuels doit être réévaluée dans les **mêmes durées et proportions** que celles de la grille indiciaire à laquelle ils sont rattachés, toujours dans un esprit d'équité avec la progression de rémunération des titulaires.

La part variable, elle, peut progresser **chaque année** au premier janvier. Mais pour avoir quelque chose, il faut demander !

Tous ces points sont toutefois soumis à une évaluation positive lors de **l'entretien annuel**. Il est donc crucial que cet entretien soit mené dans les meilleures conditions possibles et il faut y apporter une grande attention.

Transfert prime-point

Si vous êtes agent contractuel, vous aurez peut-être remarqué que l'indice indiqué sur votre contrat ou vos fiches de paie ne correspond pas à un échelon précis. Par exemple, pour un ingénieur en chef de classe normale à l'échelon 7 mais contractuel (CDD ou CDI), l'indice majoré réel est de 635 alors que l'échelon 7 de la grille de référence indique 644. Cette différence (variable selon les échelons et les grilles...) est due au **Transfert Prime-Point**, une mesure satellite du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) de 2016 destinée à mieux valoriser la retraite des agents titulaires. Cette mesure spécifique ne s'applique pas aux contractuels, ce qui explique cette petite différence de rémunération.

Les cotisations 2024 sont ouvertes !

Chaque année, votre syndicat vous sollicite pour le soutenir en acquittant une cotisation dont le montant varie selon la catégorie professionnelle à laquelle vous appartenez. Certains acceptent volontiers cette participation, d'autres ne comprennent pas quel est son intérêt.

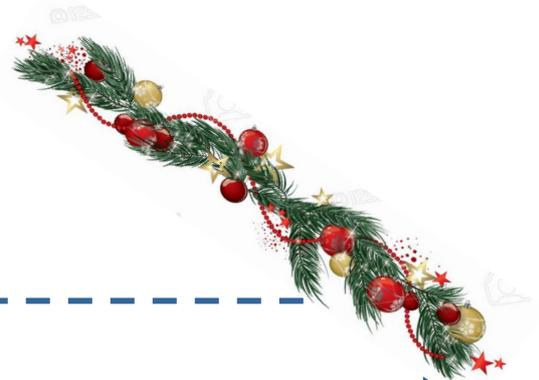
L'argent recueilli par les cotisations syndicales est transféré au siège du SNSH à Dijon, et une partie est reversée à la confédération CFE-CGC dont le siège est à Paris. Cet argent sert plusieurs causes, dont les principales sont :

- ⇒ Financer des **formations** pour vos délégués, qui sont comme vous des agents sans formation juridique ou n'ont aucune expérience de négociation...
- ⇒ Financer des **réunions** avec les autres branches professionnelles pour échanger des informations, harmoniser les pratiques, organiser des **événements** (manifestations, tractage...)...
- ⇒ Rémunérer des **professionnels** pour accompagner les agents, comme des avocats, des psychologues...
- ⇒ Les **goodies** et documents que vous recevez ne représentent finalement qu'une petite partie de ces cotisations !

Chaque euro compte, nous comptons sur vous ! Pour cotiser, c'est ici <https://www.snsn.info/adhesion-en-ligne/> ou par chèque. Toutes les infos sur notre site et notre sharepoint.



Nous vous souhaitons de très belles et heureuses fêtes de fin d'année ! Rendez-vous en 2024 !



SNSH-CFE/CGC
Section de Marseille



Contact : Patrice BOURGEOIS
Tél : 04 91 38 77 55

Syndicat.SNSHCFECGC@ap-hm.fr
Espace d'information local :
<http://sharepoint/os/SNSH/Pages/Accueil.aspx>

Le SNSH est un syndicat professionnel non politique qui a pour vocation de regrouper les personnels scientifiques, techniques, juridiques et de la recherche de la Fonction Publique Hospitalière, ou exerçant dans ces domaines, de catégories A, B ou C, titulaires ou contractuels, et titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Université, Grandes écoles, IUT...).

Le SNSH est placé sous le régime du Titre Ier du livre IV du code du travail (article L 410-1 et suivants).

Pour faire entendre vos droits, pour être informés, pour obtenir des réponses à vos questions : contactez-nous !

« Travailler pour la santé des autres, sans perdre la nôtre »

Cette lettre d'informations est la vôtre : si vous avez des questions, des propositions de sujets, des idées d'articles, contactez-nous !