



Groupement Hospitalier
Sud
tel: 36 17 11

Avril
2025

Edito	P 2
Petit glossaire	P 3 - 4
La fiche de Paie	P 5- 6
Analyse CGT	p 7-8



La fiche de paie

Edito :

Nous présentons dans ce journal la fiche de paie. Tout d'abord, la partie administrative. Ensuite les différentes parties des éléments de paie, les cotisations et les contributions.

Ce salaire est formé d'une partie directe (ce que l'on reçoit) et d'une partie indirecte (les cotisations sociales). Le tout forme le salaire socialisé. Les cotisations sont versées immédiatement aux caisses de retraite, de la sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales. Les montants prélevés **selon ses moyens**, à l'occasion du travail, sont mutualisés et **redistribués selon les besoins** à ceux qui sont malades, accidentés, retraités...

Ceci caractérise le système social français que l'on nous envie dans le monde. Pourtant, cet équilibre est mis à mal avec la chasse aux coûts des financiers qui dictent leur loi de l'argent : La politique d'exonération de cotisations sociales à l'œuvre. Cette politique contribue à tirer les salaires vers le bas : l'employeur, pour continuer à bénéficier d'avantages particuliers (réductions de cotisations sociales, fiscalité réduite.). **Pour l'attractivité** de nos métiers, le salaire doit correspondre au paiement de l'exercice d'un métier durant un temps de travail. La CGT propose une grille indiciaire en fonction du diplôme ou titre détenu par l'agent démarrant à 2000 euros brut.

Petit rappel :

La rémunération minimum dans la fonction publique - Indemnité différentielle :

Au 1er janvier 2025, la rémunération minimum des agents dans la fonction publique au 1er échelon de l'échelle C1, salaire le plus bas reste à 1.801,74 € brut mensuels, **soit 6 centimes** en dessous du montant du SMIC mensuel. Dans ce cas, les employeurs publics ont l'obligation de verser à tous les agents dont la rémunération est inférieure au SMIC, une indemnité différentielle. Ce qui amène un écrasement des grilles d'échelons supérieurs. Ceci parce qu'elles n'évoluent pas (indice majoré « gelé » depuis des années).

Petit glossaire des rubriques

SFT	Supplément familial de traitement. Complément de paie versé à l'agent public (fonctionnaire ou contractuel) Au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge sous conditions. Dossier à rendre chaque année.	
Statut	Titulaire, Stagiaire, Contractuel	Position statutaire de l'agent
Grade	métier	Exemple : Infirmier, ASD, Ouvrier Agent Administratif...
I.M	Indice majoré : I.M	Selon l'échelon. Permet de calculer le traitement indiciaire mensuel. T. en fonction de la valeur du point d'indice
N° Sécurité sociale		
UF	Unité fonctionnel d'affectation de l'agent	Ex : 36485. Ceci précise le poste occupé et les primes afférentes.
Traitement indiciaire mensuel	<p style="text-align: center;">1ere ligne de la fiche de paie.</p> <p style="text-align: center;">$T = IM \times 4,92$</p> <p style="text-align: center;">Multiplier l'indice majoré par la valeur du point d'indice (4.92). (Ne pas confondre avec la valeur du point de prime).</p>	
Indemnité de résidence	Un pourcentage de <u>traitement indiciaire</u> brut. Les communes de France sont classées en <u>3 zones</u> .	Egal à 1 % du traitement indiciaire brut .
Nombres d'heures	La rémunération d'un salarié à temps plein est calculée sur la base de 151,67h.	Se calcule ainsi : $\frac{35h \times 52sem}{12 mois}$
Indemnité spécifique	Remplace la prime de sujétion spéciale et des 13 heures. Prime n'évaluant plus durant la carrière depuis le Ségur	
NBI	Nouvelle bonification indiciaire : points d'indice définis selon la fonction exercée.	Pour les emplois comportant une technicité et responsabilité particulière
CTI	Complément de traitement indiciaire : Soumis au prélèvement CNRACL de 11,1%	Correspond à 49 points d'indice soit 241.22 euro brut
Indemnité compensatrice hausse CSG	Au 1 ^{er} janvier 2018, le taux de la CSG (Contribution sociale généralisée) a augmenté de 7,5 % à 9,2 %.	L'indemnité compense l'augmentation.

Transfert prime points	Consiste à réduire le montant des primes en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.	Dépend de la catégorie : par an <ul style="list-style-type: none"> • 389 e catégorie A • 278 e catégorie B • 167 e catégorie C
Cotisation CNRACL	Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales. Taux de 11.1% pour l'agent et 31.65% pour l'employeur (nouveau taux en discussion). Pour les titulaires. Prélèvement aussi sur NBI pour les agents qui la touchent	
RAFP	Régime Additionnel de la Fonction Publique, retraite par points Taux de 5% pour l'agent et l'employeur. Calculée sur les primes dans la limite de 20%	
IRCANTEC	Cotisation retraite concernant les contractuels	
ATIACL	Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales cotisation employeur	
RDS	Remboursement de la dette sociale, 0,5% du traitement.	
Formation	Congé formation professionnel (CFP) Fond mutualisé études promotionnelles (FMEP) Contribution formation permanente	
Primes	Selon le métier et les fonctions de l'agent, des primes sont distribuées : <ul style="list-style-type: none"> • Prime Veil pour les infirmiers • Prime grand âge • Prime d'insalubrité ... Voir avec votre syndicat ou le site CGT santé pour la liste Des primes selon le métier	
Indemnité forfait dimanche et jours férié	Cette indemnité est versée dès lors que vous travaillez un dimanche ou jour férié	
Nuit	Indemnité travail de nuit : elle comprend la période de 21h à 6h dès que l'on effectue au moins 3 heures	

Partie administrative

BULLETIN DE PAIE
HOSPICES CIVILS DE LYON
3 QUI DES CELESTINS
69002 BP 2251 LYON CEDEX2

N° [REDACTED]
MATRICULE: [REDACTED] N° COMPLEMENT DE RETRAITE:
Sit. Familiale [REDACTED] SIT. CONJOINT: [REDACTED]
Nb enf. S.F.T.: 00 IND. RES.: [REDACTED]
000,00 JOUR(S)

UNITE: RADIOLOGIE GHS
STATUT: Titulaire
GRADE: MANIPULATEUR ELECTRO. MED. DE CL. SUPERIEURE
ECH: 07 100
PAIEMENT: 50 [REDACTED]
[REDACTED]

JANVIER 2025
Période: 01/01/2025 31/01/2025
N° SIRET: [REDACTED]
N° URSSAF: [REDACTED]

N° S.S.: [REDACTED]
N° CIRA: [REDACTED] ND D'HEURES: 151,67

CP: HOPITAL LYON SUD 36460
165 CHEMIN DU GRAND REVOYET
69310 PIERRE-BENITE

EST: [REDACTED]
8 [REDACTED]
6 [REDACTED]

- Coordonnées employeur
- Matricule agent
- Position agent
Titulaire, stagiaire ou contractuelle-

Grade-échelon-coordonnées bancaires-
quotité de temps de travail-SFT-
Situation familiale

Coordonnées établissement-n° de
Sécurité sociale agent, SIRET,
URSSAF-UF d'affectation, période,
heures

Partie contributions

éléments de paie

Contributions employeur

CODE	ELEMENT VARIABLE PAIE - LIBELLE	BASE NOMBRE	SALARIE		EMPLOYEUR	
			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
8T0	TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL	30,00		3071,82		
414 RA	RETENUE HEURES SUR LE TRAITEMENT MENSUEL	-2,00		-26,25		
BR1	INDEMNITE DE RESIDENCE	30,00		31,36		
426 RA	RETENUE HEURES INDEMNITE DE RESIDENCE	-1,90		-0,27		
JSS	INDEMNITE SPECIFIQUE	30,00		237,59		
KB1	NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE	30,00	13,000	64,00		
KTI	COMPLEMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE	30,00	49,000	241,22		
417 RA	RET. HEURES COMPLEMENT TRAITEMENT INDICIAI	-2,00		-2,06		
444 RA	RETENUE HEURES NEI	-2,00		-0,55		
IGS	INDEMNITE COMPENSATRICE HAUSSE CSG			36,70		
455 RA	RETENUE INDEMNITE COMPENSATRICE HAUSSE CSG	-2,00		-0,31		
TPR	TRANSFERT PRIMES POINTS 3			-32,41		
UMT	COTISATIONS MALADIE TITULAIRES/STAGIAIRES	3348,18			9,880	330,80
UMY	CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE TIT/STAG	3348,18			0,300	10,04
UMT	COTISATIONS ALLOCATIONS FAMILIALES TIT./ST	3348,18			5,250	175,78
UNT	COTISATIONS F.M.A.L. TOTALITE	3348,18			0,500	16,74
UMT	COTISATIONS TAXE TRANSPORT TITULAIRES/STAG	3348,18			2,000	66,96
RCC	COTISATION CNDACL	3045,57	11,100	-338,06	31,650	963,92
RCL	C.N.R.A.C.L. SUR NEI	63,45	11,100	-7,04	31,650	20,08
RCE	C.N.R.A.C.L SUR COMPLEMENT DE TRAITEMENT I	239,16	11,100	-26,55	31,650	75,69
RAF RA	COTISATION RAFF	-5,25	5,000	0,27	5,000	-0,27
RAF	COTISATION RAFF	272,65	5,000	-13,63	5,000	13,63
RAF	COTISATION RAFF	272,65			0,400	12,18
RC0	FONDS POUR L'EMPLOI HOSPITALIER STAG/TITUL	3348,18			0,800	26,79
UY1	COTISATION TAXE/SALAIRES MENS. TRANCHE 1	748,00			4,250	31,79
UY2	COTISATION TAXE/SALAIRES MENS. TRANCHE 2	748,00			8,500	63,41
UY3	COTISATION TAXE/SALAIRES MENS. TRANCHE 3	217,83			13,600	289,25
UYA	ABATTEMENT TVA DE LA TAXE SUR SALAIRES	357,45			6,000	-23,07
UFP	FONDS MUT. FINANCEMENT DES ETUDES - FMEP	3620,83			0,600	21,72
UFL	CONGE INDIVIDUEL FORMATION PROFESSIONNELLE	3620,83			0,200	7,24
UFO	CONTRIBUTION FORMATION PERMANENTE	3620,83			2,100	76,04
CNS	COTISATION C.G.O.S. C.E.S.U.	2808,71			0,090	2,53
UOS	COTISATION ORDRES SOCIALES C.G.O.S.	3544,13			1,420	50,89
UCS	CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE	3557,47	2,400	-85,36		
UCT	CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE REDUCTIBL	3557,47	6,800	-241,91		
RDS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE	3557,47	0,500	-17,79		
061	NET A PAYER AVANT PAS			2690,74		
060	MONTANT PAS (TAUX DGEIP)	2993,91	0,900	-26,95		
TOTAL BRUT	AVANTAGES EN NATURE				COTISATIONS EMPLOYEUR	MONTANT NET SOCIAL
3620,83					-2232,14	2890,74
CUMUL ISR D'HEURES	CUMUL AV EN NATURE		CUMUL NET IMPOSABLE *	CUMUL IMPOT REVENU	NET A PAYER	
151,67			2993,91	28,95	2863,79	

Contributions agents

Éléments fiscaux

Evolution professionnelle

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel de l'agent. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle. Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification. Chaque fonctionnaire appartient à un corps ou cadre d'emploi classé dans une des catégories hiérarchiques : **A, B ou C**

L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté, ou de la valeur professionnelle suivant le statut particulier du corps. Au cours de sa carrière, l'agent peut changer de cadre d'emplois par promotion interne ou en passant un concours (externe ou interne).

Les revendications de la CGT sont, pour chacun des grands niveaux de qualification :

Niveau	Salaire de base
Non diplômé	2000 eu
BEP-CAP 1,2 fois le SMIC	2400 eu
BAC 1,4 fois	2800 eu
BTS-DUT 1,6 fois	3200 eu
Licence 1,8 fois	3600 eu
Master 2 fois	4000 eu
Doctorat 2,3 fois	4600 eu

La CGT revendique aussi :

- Une augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice ;
- La mise en œuvre d'un plan de rattrapage des pertes cumulées ;
- L'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation ;
- La revalorisation des grilles des métiers et filières à prédominance féminine
- L'intégration des primes dans le calcul de la retraite.
- L'égalité salariale Femme-Homme dans l'évolution de carrière

Egalité professionnelle

Vous avez dit égales ?

En 2019, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent, en moyenne, de 24 %.

Plusieurs phénomènes cumulés expliquent cet écart (elles n'occupent pas les mêmes emplois, elles ne sont pas dans les mêmes filières que les hommes, or les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué).

Ainsi, les femmes subissent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. De plus, les femmes accèdent moins souvent à des promotions (le fameux plafond de verre) et touchent globalement moins de primes. Pour lutter contre toutes ces inégalités, de nombreuses lois ont vu le jour, mais elles restent peu, voire pas appliquées.

Pourtant, gagner l'égalité salariale aurait des effets bénéfiques sur l'économie française. La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards d'euros, par la hausse de l'accès aux postes qualifiés et du taux d'emploi des femmes qui augmenteraient d'autant la masse salariale. Cela représenterait un sérieux coup de pouce pour la croissance et la lutte contre les inégalités. Les femmes sont celles assurant les congés parentaux et temps partiels : arrêt maladie, port de charges, poste non adapté.

