

Mesures de revalorisation salariale sur les infirmiers en centres de santé : UNE ACTIVITÉ EN PÉRIL

En juin 2021, les Organisations gestionnaires de centres de santé ont interpellé les pouvoirs publics sur le devenir des centres de santé infirmiers (CSI) et plus généralement des infirmiers en centres de santé sous l'intitulé « *Les centres de santé infirmiers, oubliés du Ségur de la Santé : leur pérennité menacée* ».

Avec l'entrée en application le 1 octobre 2021 des accords de branche des services à domicile, la situation particulière des centres de santé qui salarient des infirmiers pour une activité de soins ambulatoires se précise. L'activité de ces structures de premier recours ne peut pas absorber ces augmentations légitimées par le Ségur de la Santé ; à courte échéance c'est donc l'ensemble de ces activités qui sont plus que menacées.

Le dossier ci-joint détaille à travers l'exemple d'un centre de santé infirmiers en « bonne santé » l'impact des revalorisations salariales sur ses charges et résultats. Les revalorisations sont nécessaires pour maintenir un potentiel humain sur le terrain mais la traduction de l'évolution de près de 15% de la masse salariale, n'est pas compensée.

Nous vous alertons sur l'urgence d'une prise en compte circonstanciée et spécifique aux centres de santé pour maintenir l'existant. Nous vous demandons dans le même temps d'engager un travail avec les gestionnaires de centres de santé sur le modèle économique des pratiques infirmières en centre de santé qui garantissent la pérennité des missions pluriprofessionnelles des centres.

La plateforme ATIH – Observatoire des Centres de Santé, copiloté par la DGOS (renseignée par les ARS), la CNAM, les gestionnaires de centres de santé (saisie du rapport d'activité conventionnel) – donne un aperçu du nombre d'infirmiers salariés en centres de santé :

- **5765 infirmiers pour un équivalent temps de plein de 4180** travaillaient en 2020 en Centres de Santé cela en fait avec les dentistes la profession de santé la plus représentée dans ces structures d'exercice coordonné.
 - 509 Centres de santé infirmiers emploi 4544 infirmiers et infirmières
 - 500 Centres de santé médicaux – polyvalents emploi 1193 infirmiers et infirmières

ETUDE D'IMPACT DES MESURES DE REVALORISATION SALARIALE SUR LES INFIRMIERS EN CENTRES DE SANTÉ

Reconnus aux articles L.6323-1 et suivants du code de la santé publique les centres de santé ont un mode d'exercice en équipe regroupée et coordonnée permettant aux infirmiers de prendre en charge de façon globale et concertée, notamment, des patients avec des prises en soins complexes regroupant des actes de soins techniques et/ou des patients polyopathologiques, chroniques et dépendants. Depuis maintenant plus de 50 ans, ces soins curatifs, éducatifs et préventifs sont réalisés majoritairement au domicile des patients, sur prescription médicale ou hospitalière.

Ces structures participent à la politique de maintien à domicile des personnes âgées, dépendantes et handicapées et de prévention des hospitalisations inscrite dans la stratégie Ma Santé 2022 et facilitent les retours à domicile après hospitalisation.

Elles sont également porteuses d'une démarche d'accès aux soins et de réponse à la désertification médicale en s'impliquant dans des équipes pluriprofessionnelles, comme les maisons de santé ou les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS), et en facilitant l'intégration des médecins généralistes ou d'autres professionnels de santé au sein de leurs équipes. En pratiquant le tiers payant, elles favorisent l'accès aux soins des publics les plus précaires.

Ces derniers mois, les infirmiers en centres de santé ont témoigné d'une grande implication dans la gestion de la crise sanitaire (tests, vaccinations, suivi à domicile des patients positifs au covid, mise en œuvre stratégie aller-vers...) et sont apparus comme des acteurs incontournables de la prise en charge et du maintien à domicile des patients.

Pour autant, la situation financière des centres de santé infirmiers est de plus en plus précaire et leur pérennité s'en trouve menacée. L'ensemble des organisations représentatives des centres de santé salue les revalorisations salariales du Ségur de la santé pour les personnels soignants, dont les infirmiers, mais regrettent cependant que les personnels des centres de santé du secteur privé non lucratif n'aient pas été inclus dans le périmètre de ces mesures. A l'origine de disparités salariales importantes entre les secteurs public et privé non lucratif, cette exclusion altère gravement l'attractivité des centres de santé. Ces derniers sont confrontés à une fuite des personnels soignants vers des structures bénéficiant de la prime Ségur et, parallèlement, éprouvent de grandes difficultés à recruter de nouveaux professionnels pour assurer leur remplacement¹.

Les conséquences sont d'une particulière gravité, spécifiquement lorsqu'elles ont pour conséquence l'impossibilité pour les centres de santé d'assurer des soins infirmiers et qu'elles nuisent à la qualité de vie au travail des salariés. Malgré de nombreuses alertes adressées aux agences régionales de santé, aucune solution ne leur est à ce jour proposée. Dans certains territoires qualifiés de « déserts médicaux », la fermeture d'un centre de santé serait d'autant plus dramatique.

Pour pallier la pénurie de personnels infirmiers, les centres de santé sont parfois contraints de recourir à des solutions de court terme, telles que l'embauche de personnels intérimaires ou pour pratiquer des soins infirmiers. Ces solutions n'ont pour unique objectif que d'assurer la survie des centres de santé et garantir la continuité des soins. Néanmoins, elles ne permettent pas aux centres de santé de prendre de nouveaux patients.

¹ Voici un exemple de réponse que nous recevons des candidats :

« Malheureusement je ne donnerais pas suite à votre offre. Effectivement j'ai trouvé des postes qui me satisfont plus niveau salarial (perte de 1110 euros). En espérant que vous trouverez des candidats pour votre association ».

Un espoir semble se dessiner avec l'entrée en vigueur, le 1er octobre prochain, de l'avenant 43 de la convention collective nationale de la BAD (Branche de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à Domicile) qui prévoit notamment une revalorisation des salaires des personnels infirmiers qui exercent dans un centre de santé de la Branche. Les centres de santé qui appliquent d'autres conventions collectives ou grilles salariales seront aussi impactés par ces mêmes revalorisations (CCN 51, territoriale, Croix-rouge...). A cet égard, nous saluons la dynamique du Ségur de la Santé et les efforts des partenaires sociaux des branches professionnelles et également des institutions publiques dans leurs démarches d'augmentation des rémunérations des infirmiers salariés, qui permettront de juguler la fuite des professionnels et de regagner une certaine attractivité de l'exercice en centre de santé. Nous déplorons néanmoins qu'en l'état actuel de leurs ressources, les Centres de santé soient en incapacité de générer 15% de recettes supplémentaires, puisque rien n'indique aujourd'hui que cette augmentation de charges salariales sera compensée par une revalorisation de la NGAP infirmière ou par une dotation exceptionnelle, indépendante de la NGAP, versée aux centres de santé en tant que complément nécessaire pour compenser les nouvelles charges.

Alors qu'il a été annoncé 740 M€ en année pleine afin de revaloriser les grilles de rémunération de plus de 500 000 soignants paramédicaux de la fonction publique hospitalière, qu'en est-il des infirmiers en centres de santé qui ont fait preuve de la même implication que les soignants du secteur public dans la gestion de cette crise ?

Le développement des centres de santé est inscrit dans la stratégie Ma Santé 2022 et se prolonge dans le Ségur de la Santé. Les Centres de santé et les infirmiers qui y exercent contribuent à cette dynamique, ils ne peuvent pas rester les oubliés des mesures de revalorisation des métiers du soin à domicile dont la crise a mis en lumière l'urgente nécessité.

Nous avons besoin de l'État pour garantir la pérennité de ces organisations qui favorisent l'accès aux soins pour tous, qui revendiquent l'importance d'une approche globale de la personne et qui sont génératrices d'emploi sur les territoires.

Ce document a pour objectif de présenter l'impact de la revalorisation salariale sur le modèle économique des centres de santé. Pour rendre l'impact plus objectif nous avons fait le choix de créer un centre de santé qui applique l'avenant 43 de la CC BAD.

Les tableaux ci-dessous montrent :

- Une augmentation plus que significative des charges
- Une capacité à augmenter le volume d'activité très réduite, loin d'être suffisante pour rétablir l'équilibre économique (si valorisation des actes inchangée...)

Nous montrons ici, que si aucune mesure de soutien spécifique et particulière n'est envisagée pour les infirmiers en centres de santé l'espérance de vie de ces structures se situe entre quelques mois et 3 ans d'exercice.

L'EXEMPLE DE LA MISE EN PLACE DE L'AVENANT 43 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE

Ce document a pour objectif de présenter l'impact de la revalorisation salariale sur le modèle économique des centres de santé. Pour rendre l'impact plus objectif nous avons fait le choix de créer un centre de santé qui applique l'avenant 43 de la CC BAD. Cet exemple peut tout autant s'appliquer au centre de santé qui applique d'autres conventions collectives impactés par les mesures du Ségur ou la fonction publique territoriale.

1. Calcul de l'impact de la rémunération « brut »

Il s'agit d'un centre de santé associatif et l'étude se compose de :

- 14 infirmiers de 11,7 ETP
- 1 agent administratif de 1 ETP
- 1 directrice de 1 ETP

Les personnels supports représentent ainsi 17,5% de la masse salariale.

Le centre applique la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. L'augmentation de la rémunération interviendra au 1^{er} octobre 2021 à la suite de l'agrément et de l'extension de l'avenant 43 de cette convention. Nous allons mesurer l'impact de l'augmentation des rémunérations entre celles qui sont versées en juin 2021 et celles qui seront versées après le 1^{er} octobre 2021

La simulation exclue certaines dispositions comme les astreintes, les jours fériés et le travail de nuit.

En matière d'activité, les honoraires identifiés correspondent à l'ensemble des Actes Infirmiers de Soins, des Actes médico-infirmiers, des déplacements et tous les actes compris dans la Nomenclature Générale des Actes Professionnels.

Ils seront calculés sur la base de 60 000€/ETP ; ils sont donc supérieurs à la médiane des honoraires de la profession calculée par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, soit 54 444€.

Le but de cette étude est donc de montrer qu'un centre de santé avec des ressources à la fois humaines et financières objectivement pertinentes ne peut absorber l'augmentation des rémunérations prévues.

Répartition des salaires des infirmiers au 30 juin 2021 et simulation de l'impact de l'avenant 43 sur les salaires au 01/10/2021

Infirmier.e.s			Rém actuelle fixe (année 2021)				Métier : I.D.E.- catégorie maîtrise(B) - degré 2 (B2)										Ecart mensuel %
NOM	Ancienneté en années et mois au 01/07/2021	Temps de travail en % ETP moy. de l'année	coeff au 30/06/2021	Prime(s) mensuelle permanente	Total points et Salaires proratisés	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	Ech 1 0 à 4 ans	Ech 2 4 à 8 ans	Ech 3 >8 ans	ECR ancieneté % sur pts d'échelon	ECR diplôme	ECR cadre repsonabilité	ECR cadre Compléxité	ECR cadre ancienne te dans l'emploi	Total Points à 100% d'ETP et salaires proratisés	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	
<i>Valeur du point</i>					5,5		436	456	485						5,5		
Mme A	22ans 10 m.	75,00%	462	25	487				485	12%	15				558,2		14,6%
Salaire en euros					2 008,88 €	2 008,88 €									2 302,58 €	2 302,58 €	
Mme B	22 ans 8 m.	80,00%	461	25	486				485	12%	15				558,2		14,9%
Salaire en euros					2 138,40 €	2 138,40 €									2 456,08 €	2 456,08 €	
Mme C	16ans 4 m.	80,00%	453	25	478				485	8%	15				538,8		12,7%
Salaire en euros					2 103,20 €	2 103,20 €									2 370,72 €	2 370,72 €	
Mme D	16 ans 2 m.	100,00%	455	25	480				485	8%	15				538,8		12,3%
Salaire en euros					2 640,00 €	2 640,00 €									2 963,40 €	2 963,40 €	
Mme E	12ans 8 m.	100,00%	437	25	462				485	4%	15				519,4		12,4%
Salaire en euros					2 541,00 €	2 541,00 €									2 856,70 €	2 856,70 €	
Mme F	13 et 5 mois	80,00%	442	25	467				485	4%	15				519,4		11,2%
Salaire en euros					2 054,80 €	2 054,80 €									2 285,36 €	2 285,36 €	
Mme G	5 ans 2 m.	70,00%	387	25	412			456		2%	15				480,12		16,5%
Salaire en euros					1 586,20 €	1 586,20 €									1 848,46 €	1 848,46 €	

Infirmier.e.s			Rém actuelle fixe (année 2021)				Métier : I.D.E.- catégorie maîtrise(B) - degré 2 (B2)										Ecart mensuel %
NOM	Ancienneté en années et mois au 01/07/2021	Temps de travail en % ETP moy. de l'année	coeff au 30/06/2021	Prime(s) mensuelle permanente	Total points et Salaires proratisés	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	Ech 1 0 à 4 ans	Ech 2 4 à 8 ans	Ech 3 >8 ans	ECR ancienneté % sur pts d'échelon	ECR diplôme	ECR cadre repson sabilité	ECR cadre Compl exité	ECR cadre ancienne te dans l'emploi	Total Points à 100% d'ETP et salaires proratisés	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	
<i>Valeur du point</i>					5,5		436	456	485						5,5		
Mme H	5 ans 2 m.	80,00%	387	25	412			456		2%	15				480,12		16,5%
Salaire en euros					1 812,80 €	1 812,80 €									2 112,53 €	2 112,53 €	
Mme I	2 ans 8 m.	70,00%	372	25	397		436			0%	15				451		13,6%
Salaire en euros					1 528,45 €	1 528,45 €									1 736,35 €	1 736,35 €	
Mme J	1 ans 8 m.	80,00%	367	25	392		436			0%	15				451		15,1%
Salaire en euros					1 724,80 €	1 724,80 €									1 984,40 €	1 984,40 €	
Mme K	10 et 3 mois	100,00%	427	25	452			485	4%	15					519,4		14,9%
Salaire en euros			2 348,50		2 486,00 €	2 486,00 €									2 856,70 €	2 856,70 €	
Mme L	0 ans 8 m.	75,00%	367	25	392		436			0%	15				451		15,1%
Salaire en euros			2 018,50		1 617,00 €	1 617,00 €									1 860,38 €	1 860,38 €	
Mme M	26 ans et 4 mois	100,00%	475	25	500			485	16%	15					577,6		15,5%
Salaire en euros			2 612,50		2 750,00 €	2 750,00 €									3 176,80 €	3 176,80 €	
Mme N	31 ans et 6 mois	80,00%	492	25	517			485	20%	15					597		15,5%
Salaire en euros			2 706,00		2 274,80 €	2 274,80 €									2 626,80 €	2 626,80 €	
total ETP		11,7															14,3%
Masse salariale des IDE					29 266,33	29 266,33	0,00								33 437,26	33 437,26	
Masse salariale fixe des IDE sur 12 mois					351 195,96	351 195,96									401 247,12	401 247,12	14,3%
Impact annuel sur salaire brut IDE					50 051,16												

AGENT ADMINISTRATIF													
NOM	Ancienneté	Temps de travail en % ETP moy. de l'année	coeff au 30/06/2021	Total points et Salaires proratisés	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	Ech 1 0 à 4 ans	Ech 2 4 à 8 ans	Ech 3 >8 ans	ECR ancienneté % sur pts d'échelon	ECR diplôme	Total Points à 100% d'ETP et salaire permanent proratisé	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	Ecart %
Mme O	12 ans	100%	370	370				383	4%	13	411,32		
Salaire mensuel en €			2 035,00	2 035,00 €	2 035,00 €						2 262,26 €	2 262,26 €	
Salaire annuel				24 420,00 €	24 420,00 €						27 147,12 €	27 147,12 €	11,2%

DIRECTEUR(ICE) D'ENTITE																			
NOM	Ancienneté en années et mois au 01/07/2021	Temps de travail en % ETP moy. de l'année	coeff au 30/06/2021	Prime(s) mensuelle permanente	Salaires	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	Montant au-delà de la sécurité sociale taux 2	Ech 1 0 à 4 ans	Ech 2 4 à 8 ans	Ech 3 >8 ans	ECR ancienneté % sur pts d'échelon	ECR diplôme en points	ECR cadre repsonsabilité	ECR cadre Complexité	ECR cadre anciennete dans l'emploi	Total Points à 100% d'ETP et salaire permanent proratisé	Montant jusqu'au plafond de la sécurité sociale - taux 1	Montant au-delà de la sécurité sociale taux 2	Ecart %
Mme P	20 ans 6 m.	100,00%	740	26	766					583	12%	17	54	56	56	835,96			
Salaire mensuel en €			4 070,00 €	143,00 €	4 213,00 €	3 428,00 €	785,00 €									4 597,78 €	3 428,00 €	1 169,78 €	9,13%
Salaire annuel					50 556,00 €	41 136,00 €	9 420,00 €									55 173,36 €	41 136,00 €	14 037,36 €	

L'impact de l'écart de rémunération « brut » est de 57 395€ dont 50 051€ pour les seuls professionnels infirmiers.

2. Calcul de l'impact des charges patronales

CALCUL DES CHARGES PATRONALES 2021 – Rémunérations au 30/06/2021

INTITULE			BASE	TAUX	MONTANT
SECURITE SOCIALE			426 172 €		
Maladie. Maternité, Invalidité, Décès, Solidarité		T	375 616 €	7,30%	27420
Maladie. Maternité, Invalidité, Décès, Solidarité		T	50 556	13,30%	6724
Accident travail		T	426 172	2,30%	9802
Vieillesse Plafonnée		P	416 752	8,55%	35632
Vieillesse déplafonnée		T	426 172	1,90%	8097
Aide au logement	(si >20 ETP = 0,5%)	p	426 172	0,10%	426
Forfait social			12 510	8,00%	1001
Financement organisation syndicale		T	426 172	0,02%	68
Allocations Familiales		T	426 172	3,45%	14703
Chômage		T	426 172	4,05%	17260
AGS		T	426 172	0,15%	639
RETRAITE COMPLEMENTAIRE					
Retraite	1	1	416 752	4,72%	19671
Retraite	2	2	9 420	12,95%	1220
Ceg	1	1	416 752	1,29%	5376
Ceg	2	2	9 420	1,62%	153
Cet	2	2	9 420	0,21%	20
APEC		T	50 556	0,04%	18
PREVOYANCE					
Prévoyance		T	426 172	1,77%	7543
Prévoyance		T	426 172	1,36%	5796
MUTUELLE SANTE COMPLEMENTAIRE					
			413,92	12	4967
MEDECINE DU TRAVAIL					
		T	426 172	0,50%	2131
				39,58%	168 667,00 €

CALCUL DES CHARGES PATRONALES 2021 Av.43 – Rémunérations au 01/10/2021

INTITULE			BASE	TAUX	MONTANT
SECURITE SOCIALE					
Maladie. Maternité, Invalidité, Décès, Solidarité			428 394	7,30%	31 273
Maladie. Maternité, Invalidité, Décès, Solidarité		T	55 173	13,30%	7 338
Accident travail		T	483 568	2,30%	11 122
Vieillesse Plafonnée		P	469 530	8,55%	40 145
Vieillesse déplafonnée		T	483 568	1,90%	9 188
Aide au logement (si >20 ETP = 0,5%)		p	483 568	0,10%	484
Forfait social			13 526	8,00%	1 082
Financement organisation syndicale		T	483 568	0,02%	77
Allocations Familiales		T	483 568	3,45%	16 683
Chômage		T	483 568	4,05%	19 585
AGS		T	483 568	0,15%	725
RETRAITE COMPLEMENTAIRE					
Retraite	1	1	469 530	4,72%	22 162
Retraite	2	2	14 037	12,95%	1 818
Ceg	1	1	469 530	1,29%	6 057
Ceg	2	2	469 530	1,62%	7 606
Cet	2	2	14 037	0,21%	29
APEC cadres		T	55 173	0,04%	20
PREVOYANCE					
Prévoyance IT, I, D		T	483 568	1,77%	8 559
Prévoyance Maintien salaire		T	483 568	1,36%	6 577
MUTUELLE SANTE COMPLEMENTAIRE					
			413,92	12	4 967
MEDECINE DU TRAVAIL					
		T	483 568	0,50%	2 418
				46,20%	197 915

Les charges patronales augmentent de 29 248€ soit une augmentation de 17,3%

3. Calcul de l'impact de la cotisation sur la formation professionnelle

FORMATION PROFESSIONNELLE		Au regard de la rémunération au 30/06/2021		
	T	426 172	2,04%	8 694 €

FORMATION PROFESSIONNELLE		Au regard de l'avenant 43 au 01/10/2021		
	T	483 568	2,04%	9 865 €

Les cotisations sur la formation professionnelle augmentent de 1 171€ soit 13,5%

4. Calcul de l'impact sur la taxe sur les salaires

Taxe sur les salaires sur la rémunération au 30/06/2021

	Salaire Brut	ANCV/PP	prévoy+complémentaire	BRUT FISCAL	Brut * 4,25%		fraction <8004€ - 15981€> * 4,25%	fraction >15981€ * 9,35%	montant de la Taxe
Mme A	24 106,56		737,13	24 843,69	1 055,86	0,00	339,02	828,66	2 223,54
Mme B	25 660,80		764,64	26 425,44	1 123,08	0,00	339,02	976,56	2 438,66
Mme C	25 238,40		757,16	25 995,56	1 104,81	0,00	339,02	936,36	2 380,19
Mme D	31 680,00		871,18	32 551,18	1 383,43	0,00	339,02	1 549,31	3 271,76
Mme E	30 492,00		850,15	31 342,15	1 332,04	0,00	339,02	1 436,27	3 107,33
Mme F	24 657,60		746,88	25 404,48	1 079,69	0,00	339,02	881,10	2 299,81
Mme G	19 034,40		647,35	19 681,75	836,47	0,00	339,02	346,02	1 521,51
Mme H	21 753,60		695,48	22 449,08	954,09	0,00	339,02	604,77	1 897,88
Mme I	18 341,40		635,08	18 976,48	806,50	0,00	339,02	280,08	1 425,60
Mme J	20 697,60		676,79	21 374,39	908,41	0,00	339,02	504,28	1 751,71
Mme K	29 832,00		838,47	30 670,47	1 303,49	0,00	339,02	1 373,47	3 015,98
Mme L	19 404,00		653,89	20 057,89	852,46	0,00	339,02	381,19	1 572,67
Mme M	33 000,00		894,54	33 894,54	1 440,52	0,00	339,02	1 674,92	3 454,46
Mme N	27 297,60		793,61	28 091,21	1 193,88	0,00	339,02	1 132,30	2 665,20
Mme O	24 420,00		742,67	25 162,67	1 069,41	0,00	339,02	858,49	2 266,92
Mme P	50 556,00		1 205,28	51 761,28	2 199,85	0,00	339,02	3 345,46	5 884,33
TOTAL	426 171,96	0,00	12 510,30	438 682,26	18 643,99	0,00	5 424,32	17 109,24	41 177,55
							Abattement		21 044,00
							DU		20 133,55

Taxe sur les salaires sur la rémunération avenant 43 – 01/10/2021

	Salaire Brut	ANCV/PP	prévoy+complémentaire	BRUT FISCAL	Brut * 4,25%		fraction <8004€ - 15981€> * 4,25%	fraction >15981€ * 9,35%	montant de la Taxe
Mme A	27 630,96		799,51	28 430,47	1 208,29	0,00	339,02	1 164,03	2 711,34
Mme B	29 472,96		832,11	30 305,07	1 287,97	0,00	339,02	1 339,30	2 966,29
Mme C	28 448,64		813,98	29 262,62	1 243,66	0,00	339,02	1 241,83	2 824,51
Mme D	35 560,80		939,87	36 500,67	1 551,28	0,00	339,02	1 918,59	3 808,89
Mme E	34 280,40		917,20	35 197,60	1 495,90	0,00	339,02	1 796,75	3 631,67
Mme F	27 424,32		795,85	28 220,17	1 199,36	0,00	339,02	1 144,36	2 682,74
Mme G	22 181,52		703,05	22 884,57	972,59	0,00	339,02	645,48	1 957,09
Mme H	25 350,36		759,14	26 109,50	1 109,65	0,00	339,02	947,01	2 395,68
Mme I	20 836,20		679,24	21 515,44	914,41	0,00	339,02	517,47	1 770,90
Mme J	23 812,80		731,93	24 544,73	1 043,15	0,00	339,02	800,71	2 182,88
Mme K	34 280,40		917,20	35 197,60	1 495,90	0,00	339,02	1 796,75	3 631,67
Mme L	22 324,56		705,58	23 030,14	978,78	0,00	339,02	659,09	1 976,89
Mme M	38 121,60		985,19	39 106,79	1 662,04	0,00	339,02	2 162,26	4 163,32
Mme N	31 521,60		868,37	32 389,97	1 376,57	0,00	339,02	1 534,24	3 249,83
Mme O	27 147,12		790,94	27 938,06	1 187,37	0,00	339,02	1 117,99	2 644,38
Mme P	55 173,36		1 287,01	56 460,37	2 399,57	0,00	339,02	3 784,82	6 523,41
TOTAL	483 567,60	0,00	13 526,17	497 093,77	21 126,49	0,00	5 424,32	22 570,68	49 121,49
							Abattement		21 044,00
							Solde		28 077,49

La taxe sur les salaires passe de 20 134€ à 28 077 € après abattement, c'est une augmentation de 7 943€
soit 39,5%

5. Synthèse de l'impact sur un budget global

	AVANT	APRES	ECART EN EUROS	ECART EN %
CHARGES				
Salaires Bruts	426172	483568	57396	13,5%
Charges sociales	168667	197915	29248	17,3%
Formation continue	8694	9865	1171	13,5%
Taxe sur salaires	20134	28077	7943	39,5%
SS-Total des charges salaires et impots	623667	719425	95758	15,4%
Autres charges externes	120000	120000	0	0,0%
Amortissements	16000	16000	0	0,0%
Total charges	759667	855425	95758,00	12,6%
PRODUITS				
HONORAIRES / actes	702000	702000	0,00	0,0%
Subvention Teulade (11,5% des salaires bruts des PS)	40388	46143	5755	14,2%
ACCORD NATIONAL	30000	30000	0	0,0%
TOTAL PRODUITS	772388	778143	5755	0,7%
RESULTATS	12721	-77282	-90003	

L'évolution de la rémunération entraîne un surcoût de 90 003€

Si l'on estime que les fonds propres de l'organisation gestionnaire sont d'environ 250 000€ :

Son espérance de vie ne dépassera pas 2 à 3 ans.