



## SMISP-Info

28 août 2013 - N°06

### Pas brillant....!!

Départs, nouveaux textes, réunions : nous avons été bien occupés depuis ce début d'été. Des points importants pour notre métier et la carrière des MISP sont abordés pendant cette "trêve" estivale et doivent retenir toute votre attention car ils laissent entrevoir notre avenir.

Leur lecture nous démontre une fois de plus que, sous couvert de groupes de travail "alibis", de contraintes budgétaires qui semblent s'appliquer avec plus ou moins de rigueur, de dossiers plus importants à traiter ou pire d'une vraie faillite du dialogue social, les préoccupations syndicales et les nôtres en particulier, ne sont toujours pas entendues et prises en compte par notre ministère.

Peut être est-il temps, de retour de congés, lucides, reposés et pleins d'énergie, de faire entendre plus fermement nos revendications. Peut être est-il temps de poser les vraies questions: ce ministère veut-il faire de la santé publique en s'appuyant sur des médecins formés et compétents en nombre suffisant où ses seules préoccupations vont-elles à la régulation financière du système de santé ? les DGARS savent-ils ce qu'est la santé publique et les compétences des MISP et quelles fonctions proposent-ils dans leurs ARS pour les attirer au-delà d'un affichage convenu ?

**En l'absence de réponses claires et rapides à ces questions, le recours à des formes d'action plus fortes et plus visibles sera dans nos perspectives de rentrée.**

### CAP de promotions des MISP : 17 octobre 2013

Comme les années précédentes, la note de service relative à l'élaboration des tableaux d'avancement au titre de 2014 a été diffusée juste avant les vacances d'été le 22 juin 2013 (La procédure s'est, une nouvelle fois, déroulée pendant une période d'absence des agents, fait que nous dénonçons tous les ans sans succès.

Remontée des propositions pour le **15 septembre**, pré CAP le 10 octobre et **CAP le 17 octobre**.

[http://www.intranet.jeunesse-social.sante-](http://www.intranet.jeunesse-social.sante-sports.gouv.fr/TO/TextesOfficiels/Circulairesrecentessantesocial.jeunesseetsport/Circulairesparannee/index.htm?filtreAnnee=2013&filtreMois=6&filtreDirection=&ok.x=13&ok.y=12&page=2)

[sports.gouv.fr/TO/TextesOfficiels/Circulairesrecentessantesocial.jeunesseetsport/Circulairesparannee/index.htm?filtreAnnee=2013&filtreMois=6&filtreDirection=&ok.x=13&ok.y=12&page=2](http://www.intranet.jeunesse-social.sante-sports.gouv.fr/TO/TextesOfficiels/Circulairesrecentessantesocial.jeunesseetsport/Circulairesparannee/index.htm?filtreAnnee=2013&filtreMois=6&filtreDirection=&ok.x=13&ok.y=12&page=2)

**Points importants** : Le texte rappelle : « *La direction des ressources humaines (DRH) est garante de la logique statutaire, de l'égalité de traitement entre les agents d'un corps dans le cadre des CAP...* ». Elle peut d'ailleurs être amenée à modifier le classement proposé par les directeurs.

« *Pour permettre à la commission administrative paritaire d'exercer son pouvoir d'appréciation, il est impératif de proposer un nombre d'agents supérieur au nombre des promotions dont votre structure est susceptible de bénéficier par l'application des ratios promus/promouvables. Il convient notamment de ne pas vous limiter à une seule proposition lorsque le nombre d'agents promouvables est supérieur à un, sauf justification dûment argumentée.* ». Il est à noter que cette dernière phrase a été ajoutée par rapport à la circulaire de l'année dernière ; la demande de la DRH est donc insistante, et la règle de proposition d'au maximum 50% des promouvables et pas plus, a été retirée.

« *Enfin, je vous rappelle que vous devez indiquer aux agents concernés qui en font la demande, s'ils ont été proposés et, le cas échéant, leur rang de classement* ».

Il convient enfin de vous rappeler l'importance qu'a pris maintenant l'entretien professionnel annuel dans le processus : les promouvables doivent y faire référence et les « futurs » promouvables doivent veiller à ce que leur proposition de promotion y soit incluse et argumentée le temps venu...

**Ratios revus à la baisse** : Le contenu du texte est très proche de celui des années précédentes avec cependant un point nouveau important, les ratios promus/promouvables ne sont plus que de 25% pour le passage en médecin chef et 12 % pour le passage en médecin général<sup>1</sup>. Ces ratios ont notablement baissé depuis la fin du protocole d'accord SMISP-Ministère (de 2007 à 2012 : 33 % et 17 %). L'explication de la DRH évoque comme toujours, le déséquilibre important dans la répartition par grade de notre corps (15 % de MISP, 35 % de chefs, 50 % de généraux). Notre réponse est inchangée, une telle situation résulte avant tout de la faible attractivité du corps dont les causes sont multiples et anciennes (seulement six reçus au concours de MISP cette année !), aggravée par un positionnement déplorable imposé aux collègues tant en ARS qu'en administration centrale. Le traitement du problème par la DRH apparaît plus palliatif qu'étiologique.

**Conduite à tenir** : Une note explicative complète est adressée en parallèle aux délégués régionaux pour rappeler les éléments essentiels: vérification de l'inscription sur la liste de tous les MISP promovables, demande au DGARS pour chaque MISP promovable de sa proposition ou non (obligation de réponse du DGARS) et au besoin démarche de recours au DGARS avec courrier pour les non proposés

**Contact à la DRH**: Responsable des MISP Mme Joyeux-Guedelha (01 40 56 84 12, [isabelle.joyeux-guedelha@sante.gouv.fr](mailto:isabelle.joyeux-guedelha@sante.gouv.fr)).

Nous serons particulièrement attentifs à la situation de ceux et de celles qui attendent souvent depuis plusieurs années une promotion. N'hésitez pas à contacter les délégués régionaux et/ou les membres de la CAP<sup>2</sup> et à nous faire remonter problèmes, anomalies et recours éventuels : nous en ferons la synthèse auprès de la DRH avant la CAP.

## Primes: une rigueur opaque et à géométrie variable

Le projet de note de service relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments « accessoires » de rémunération (autrement dit des primes) a été présenté au CTM du 10 juillet (<http://blog.sgen.net/JSCS/wp-content/uploads/Projet-note-de-service-indemnitare-2013.pdf>) avec les constats suivants :

\* **une carence évidente de dialogue social** : cette année, la DRH a décidé de ne pas réunir le « comité de suivi de la politique indemnitaire » et a présenté au CTM des montants comme déjà arbitrés et validés.

\* **un manque de transparence des DGARS, souligné par l'UNSA**, dans leurs pratiques d'attribution des primes et soulevé l'hypothèse de la constitution d'une « cagnotte de redistribution » entre corps relevant de la fonction publique mais aussi pour les rémunérations des agents de l'assurance-maladie voire de certains contractuels "haut de gamme", ce qui serait proprement scandaleux

\* **une décélération brutale des montants pour les MISP**: si entre 2009 et 2012 l'application de notre protocole d'accord âprement négocié, a permis une augmentation notable du montant moyen de primes (+ 22,5 % pour le MISP de base, + 23,3 pour le chef et + 27,9 pour le général), la hausse connaît une décélération brutale entre 2012 et 2013 (+ 1,0 %, +1,6 % et +2,5 % respectivement)

\* **un blocage des montants lié au jeu des plafonds réglementaires** : les primes qui devraient pouvoir varier de 80 à 120 % du montant moyen, ne varient, en fait, que de 80 à... 100 % pour les MISP et les chefs, depuis près de trois ans. C'était moins le cas pour les généraux, mais la tendance est en marche pour ce grade aussi. Ce plafonnement ne permettra pas, également, de bénéficier des reliquats de fin d'année. Les explications mises en avant de la DRH sont le contexte de réduction de la dépense publique et le fait que le déplafonnement des primes était lié à la mise en œuvre de la PFR ; or, comme on n'en a pas voulu... (on est puni !!!). Mais heureusement, le ministère de la Fonction Publique réfléchit à une IEF (Indemnité Exercice Fonction), une PFR « new look » après la RGPP « new look » ce qui repousse la solution de nos problèmes à une date indéterminée.

<sup>1</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=?cidTexte=JORFTEXT000027123183&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id>

<sup>2</sup> [Bernard.faliu@sante.gouv.fr](mailto:Bernard.faliu@sante.gouv.fr), [aminata.sarr@sante.gouv.fr](mailto:aminata.sarr@sante.gouv.fr), [brigitte.lacroix@inhesi.fr](mailto:brigitte.lacroix@inhesi.fr), [thierry.mathieu@ars.sante.fr](mailto:thierry.mathieu@ars.sante.fr), [guy.delerue@ars.sante.fr](mailto:guy.delerue@ars.sante.fr), [frederique.villers@ars.sante.fr](mailto:frederique.villers@ars.sante.fr), [beatrice.broche@ars.sante.fr](mailto:beatrice.broche@ars.sante.fr), [Sylvie.germain@ars.sante.fr](mailto:Sylvie.germain@ars.sante.fr), [francois.marche@ars.sante.fr](mailto:francois.marche@ars.sante.fr), [benedicte.bourhis@ars.sante.fr](mailto:benedicte.bourhis@ars.sante.fr)

**La rigueur ne semble pas atteindre tout le monde:** les administrateurs civils normaux et hors classe ont vu leurs primes passer respectivement entre 2009 et 2013 de 23 785 euros à 34 340 en 2013 (+ 44 %), et de 28 090 à 41 000 (+ 46 %). Quant aux membres des COMEX des ARS : un silence radio assourdissant !

**Un vote d'opposition unanime:** l'UNSA et l'ensemble des syndicats ont voté contre le projet Une nouvelle réunion du CTM programmée le 18 juillet n'a pu se tenir... faute de quorum.

**Recours:** Lors de ce CTM, la DRH s'est félicitée du peu de recours déposés en 2012 ! Cette année pourrait bien être différente, les recours constituant un baromètre du mécontentement.

**Outil de calcul :** Un outil permettant à chacun de calculer les primes reçues depuis 2009 sera adressé prochainement aux délégués régionaux recevront pour diffusion.

### Trois petits tours... et puis s'en vont. Le changement, c'est tout le temps.

**Entrées, sorties....:** A peine six mois que Denis Piveteau avait été nommé au secrétariat général des ministères sociaux (SGMS) et voilà que, déjà, il démissionne (démission acceptée au conseil des ministres du 2 août). D. Piveteau avait succédé à Denis Morin (ex DGARS Rhône-Alpes) éphémère SGMS pendant moins de trois mois qui a lui-même remplacé en tant que directeur de cabinet de Mme Touraine J.-L. Nevache lequel aura tenu à peine 7 mois à ce poste... De quoi donner le tournis !! Nous regrettons particulièrement la démission de D. Piveteau qui, au moins, sur certains sujets semblait nous avoir entendus. Il faut à chaque fois, solliciter un rendez-vous avec les nouveaux venus, détailler à nouveau nos missions, nos revendications, et nos propositions et recommencer un argumentaire pour être persuasifs,... Et pendant ce temps, rien ne bouge... Mme Touraine lors de l'entretien qu'elle avait accordé aux syndicats de son ministère, le 6 juin 2012, avait promis des rencontres bilatérales régulières ; la promesse n'a pas été tenue. Comment aurait-elle pu l'être, d'ailleurs, avec ce jeu de chaises musicales ?

**Mais qui va conduire la future de la politique de santé ?** Cette valse pose le problème de fonds : La ministre chargée de la santé ? Une « équipe projet » comme le préconise le comité des « sages » dans son récent rapport (C. Evin, DG de l'ARS Ile-de-France est pressenti par d'aucuns pour la diriger à moins qu'A. Cordier, président du comité des sages, ne se réserve ce poste à la mesure de ses talents... d'inspecteur général des finances) ? Cette équipe projet sera-t-elle placée auprès du premier ministre ? Quels seront les rôles des directions d'administration centrale (DGS, DGOS,...), du SGMS ? D. Piveteau avait clairement fait savoir qu'il entendait, comme secrétaire général, jouer ce rôle, notamment en pilotant la « stratégie nationale de santé ». On a semblé vouloir le cantonner dans l'unique mission de gestion et d'organisation des services et fonctions support, en conséquence, il a démissionné. Le problème reste entier.

### Prise en compte de la discrimination dans les ministères sociaux

**Mise en place d'une Cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS)** dans le cadre de la prévention des discriminations. La note de service du SGMS du 12 juillet lui donne mission « *de recueillir les signalements de faits avérés ou présumés de discrimination, émanant soit des personnes se considérant elles-mêmes victimes de tels faits, soit d'autres agents intervenant dans l'intérêt de celles-ci. Les discriminations peuvent résulter soit de comportements individuels, soit des procédures mises en place dans les ministères et services rattachés, ou des modalités de leur mise en œuvre* ».

Elle procède à une « expertise contradictoire » des situations et peut exiger que soit mis fin à une situation de discrimination avérée. Cette note contient également 4 annexes comportant: modalités de saisine de la CEMCAS, protection des données personnelles au regard de la loi informatique et libertés, principales dispositions définissant la discrimination, définition des 19 critères de discrimination.

([http://www.intranet.jeunesse-social.sante-sports.gouv.fr/TO/TextesOfficiels/Circulairesrecentessantesocialjeunesseetsport/Circulairesparannee/index.htm?useSecondary=true&docName=TO\\_TO\\_083563](http://www.intranet.jeunesse-social.sante-sports.gouv.fr/TO/TextesOfficiels/Circulairesrecentessantesocialjeunesseetsport/Circulairesparannee/index.htm?useSecondary=true&docName=TO_TO_083563)),



### Points positifs du fonctionnement de cette cellule:

- \* la CEMCAS a été confiée à un organisme extérieur, la « Fondation agir contre l'exclusion » à la demande des représentants syndicaux
- \* les organisations syndicales peuvent faire des signalements à la CEMCAS
- \* la saisie de la CEMCAS n'empêche pas le recours aux instances habituelles (Défenseur des droits, juridictions, cellule d'écoute locale,...)
- \* la CEMCAS ne doit pas se substituer aux rôles des CHSCT, dans ce domaine
- \* la DRH ministérielle doit être informée des résultats des enquêtes de la CEMCAS

**Contact :** Cellule d'écoute et d'alerte des Ministères chargés des affaires sociales - CEMCAS -, Fondation Agir Contre l'Exclusion - 29 rue du Colisée - 75008 PARIS, tél 0 800 400 322 (numéro vert), <https://cemcas-face.fr/>

**Rappel des 19 critères légaux de discrimination :** âge ; apparence physique, caractéristiques génétiques, état de santé, grossesse, handicap, origine, patronyme, appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une race une nation, une religion déterminée, sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle, situation de famille, activités syndicales, mœurs, opinions politiques.

**Discrimination et activités syndicales :** Lors de la rencontre de la délégation UNSA avec le SG (cf. SMISP Info 2013 n°4), nous avons attiré son attention sur plusieurs cas de possibles discriminations syndicales.

**Si ces cas ne voyaient pas d'évolution favorable, nous n'hésiterons pas à saisir, comme nous l'autorise le texte, cette nouvelle structure.**

### Les recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat

La circulaire du ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique sur les cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat du 22 juillet 2013. ([http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir\\_37290.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37290.pdf)) est particulièrement intéressante car elle détaille l'application du principe essentiel selon lequel les **emplois permanents des collectivités publiques doivent être occupés par des fonctionnaires.**

Elle se base sur l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative notamment à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique et le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales (dont l'UNSA) le 31 mars 2011 et précise les points suivants:

#### \* **Caractère exceptionnel du recrutement d'un contractuel :**

*« Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent de l'administration doit rester une exception justifiée par des circonstances particulières ne permettant pas le recrutement d'un fonctionnaire. « Tous les outils statutaires et de gestion de nature à favoriser l'affectation de fonctionnaires sur les emplois permanents des administrations doivent être mobilisés ».*

\* **Situations de recrutement limitées:** absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (à cet égard, il est même précisé : *« un examen particulier a vocation à être réalisé en liaison avec les partenaires sociaux, pour étudier les conditions dans lesquelles les missions des corps pourraient faire l'objet d'adaptations de manière à mieux prendre en compte les activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles »*), besoins de service s'il n'a pas été possible de recruter un fonctionnaire, mais dans ce cas d'une part *« Le juge administratif conditionne la légalité du recrutement d'un agent contractuel justifié par les besoins du service au caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire pour pourvoir l'emploi »* et, d'autre part, l'administration doit se poser la question de savoir s'il s'agit d'un besoin permanent ou transitoire.

\* **Procédure transparente:** la légalité du recrutement *« est conditionnée à la mise en œuvre d'une procédure transparente de recrutement »* (**publicité, avis de vacance non réservé aux seuls contractuels, délais de 3 à 4 mois, sauf urgence, entre vacance de poste et recrutement**).

\* **Besoins temporaires de l'administration :**

- Occupation d'un emploi permanent à titre temporaire par un agent contractuel: remplacement d'un fonctionnaire absent pour la durée de son absence (les motifs d'absence sont limités énumérés)
- Pourvoi d'une vacance temporaire d'emploi (conditionné à la mise en œuvre en parallèle de la procédure de recrutement d'un titulaire).
- Recrutement d'agents contractuels pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité : par exemple « situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration ».

\* **Titularisation**: il faut « encourager les agents contractuels à accéder à l'emploi titulaire par la voie des concours internes, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation de ces concours ».

\* **Dispositions générales** : type et durée des contrats selon les circonstances, critères de reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, jurisprudence administrative

**Un texte de référence qui devrait être un outil précieux dans notre lutte contre le recours abusif aux emplois contractuels en ARS mais aussi en administration centrale.**

## Vie syndicale :

**Rencontre avec la DRH du 1<sup>er</sup> août** : A l'occasion du renouvellement du bureau, J. Raimondeau, Ch. Lahoute et B. Faliu ont pris rendez-vous avec Mme MORK pour un tour d'horizon de l'actualité. L'ambiance a été cordiale, mais peu de bonnes nouvelles, dans un contexte de fusion à l'automne de la DRH avec la DAGEMO (Direction de l'administration générale et de la modernisation des services) dont l'actuel directeur, M. Blondel, deviendra le patron du nouvel ensemble (d'où le long interim de Mr Sanson). Des contacts seront nécessaires dès octobre, au-delà de nos interlocuteurs du bureau DRH 1B.



\* **Fusion statutaire MISP-PhISP** : le dossier n'est pas considéré comme prioritaire (situation des IASS et réforme du statut des IGS étaient des urgences, semble-t-il). Aucun calendrier n'est fixé et il nous faudra rechercher d'autres voies pour des évolutions statutaires (HED notamment);

\* **Situation des ex-MIR et CSZ** : Accord général sur le fait que le sujet est en peu ensablé (il devait trouver sa solution dans le cadre de la fusion statutaire MISP-PhISP) Les ARS informent rarement la DRH de la situation des collègues concernés. Le problème est réel, et nous allons relancer la DRH à la rentrée scolaire 2013.

\* **Affectations des MISP stagiaires** : La DRH a entrepris globalement une opération de rappel aux règles à destination des employeurs, notamment les ARS !! Nous sommes sur le fond d'accord avec cette volonté de réduire le désordre ambiant et de redonner des points de repère aux collègues. Pour les 11 futurs stagiaires, une liste de 26 postes a été proposée avec un seul poste à l'ARS IDF (qui aurait pu en proposer plus), in fine, un report accepté et deux possibles renoncements au concours. Pour éviter de « perdre » de trop rares volontaires, la DRH propose de nous consulter à l'avenir pour ouvrir, exceptionnellement et à condition que cela ne lèse pas de MISP déjà en fonction, des postes vacants en administration centrale pour les nouveaux.

\* **Primes** : Nous avons expliqué les effets du plafonnement et insisté sur la situation intenable pour de nombreux collègues. La DRH comprend, regrette que le sujet n'ait pas été traité lors du projet PFR; mentionne une réflexion globale en cours à la FP, souligne le manque de moyens et la priorité aux catégories C pour 2014 ... Bref, les perspectives sont assez bouchées. Si nous voulons avancer, il va falloir trouver un moyen de faire pression. Au total, nous savions que le contexte global n'était pas porteur mais il semble ligoter nos interlocuteurs.

**On peut se demander si une réaction ferme de notre part ne serait pas souhaitable et même nécessaires pour débloquer un peu la situation.**

**Rencontre avec la Mission d'Evaluation et de Contrôle de la Sécurité Sociale** : Le SMISP sera auditionné le 11 septembre pour présenter nos positions.

- Le SMISP c'est vous ! Adhérer, voter, réagir, participer... c'est faire vivre et revivre notre métier !

Le Bureau du SMISP- Informations et autres SMISP-Info sur <http://www.smisp.fr/>

SYNDICAT  
DES MEDECINS  
INSPECTEURS  
DE SANTE  
PUBLIQUE

RECU

UNION CONFEDERALE DES MEDECINS  
SALARIES DE FRANCE (UCMSF)  
www.smisp.fr

Reçu de ..... la somme (rayer les mentions  
inutiles) de :

- soixante euros (Retraité(e) et contractuel(le) )
- quatre vingt cinq euros (MISP)
- cent euros (MIChef)
- cent quinze euros (MIGénéral)

représentant la cotisation au SMISP pour l'année 2013 A....., le .....

**NB : vous avez droit à une réduction d'impôts de 66 % du montant de l'adhésion**

Le trésorier : Thierry Mathieu

**BULLETIN D'ADHESION - A JOINDRE A LA COTISATION 2013**

Nom et prénom : Sexe : M / F Année de naissance : 19\_\_

Coordonnées personnelles : adresse :

tél :

mail : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Coordonnées professionnelles : adresse :

tél :

mail : \_\_\_\_\_ @sante.gouv.fr

\_\_\_\_\_ @ars.sante.fr

Fonctions actuelles :

Fonctions antérieures :

**MISP** :  date d'entrée dans le corps :

1<sup>er</sup> grade :  MIChef :  MIGénéral :

Echelon : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 HEA HEB HEC indice maj. : \_\_\_\_\_

Date de la nomination dans l'échelon : \_\_\_\_/\_\_\_\_

temps plein  temps partiel : \_\_\_\_%  disponibilité  détachement

congé parental  congé maladie ou LD  mis à disposition

**Contractuel(le)** :

**Retraité** :

Merci de votre soutien et de vos réponses précises qui permettent de mieux vous connaître et vous défendre.  
 Vos remarques et vos attentes vis à vis du SMISP (et plus sur feuille séparée si vous êtes en verve):

date:

signature:

Chèque à l'ordre du SMISP, à renvoyer au trésorier :

Thierry MATHIEU - l'Herculis 12 chemin de la Turbie 98000 MONACO