



SMISP/UNSA-Info

N°03 / 4 septembre 2017

Promotions 2018 : ce qu'il faut savoir

La prochaine CAP des MISP (dite de « promotion ») aura lieu le 10 novembre avec une pré CAP le 6.

L'instruction n° DRH/SD2/2017 /224 relative à l'élaboration des tableaux d'avancement au titre de 2018 ([lire ici](#)) est parvenue en pleine période estivale, encore plus tard que d'habitude, rendant difficile la remontée des propositions et les demandes des agents. Nous dénonçons cette transmission tardive depuis de nombreuses années.

Il est bien précisé que cette instruction est commune à l'ensemble des corps gérés par les ministères chargés des affaires sociales et donc qu'elle s'applique, en particulier, dans les ARS.

Les ratios sont de 22 % pour l'avancement au grade de chef et de 12% pour celui de général du nombre d'agents promouvables au 31 décembre 2018. Ce qui conduit à 7 promotions possibles au grade de chef (31 promouvables) et 13 au grade de général (pour 112 promouvables). La diminution des effectifs dans le corps des MISP entraînera de facto un nombre d'agents promus plus faible dans les prochaines années, ce que nous ne pouvons que regretter. Le faible nombre de postes offert au concours des MISP cette année ne risque pas d'améliorer la situation dans les années qui viennent. Nous ne cessons de dénoncer ce faible recrutement alors que les effectifs de MISP ne cessent de chuter, en ARS tout particulièrement (- 21% entre 2012 et 2015, cf "Bilan social du réseau des ARS 2015").

Il conviendra de vous assurer que vous figurez bien sur la liste des promouvables, liste qui doit être diffusée et affichée dans votre structure.

Il est précisé aux DG d'ARS que *« 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 important de vous assurer de la transmission de votre proposition dont la fiche doit être remontée à la DRH ministérielle impérativement pour le 15 septembre. Ces fiches de propositions doivent être remplies avec le maximum d'exhaustivité valorisant l'agent.

Il convient enfin de 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.

L'instruction indique : *« 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 et de la fluidité des carrières. Elle peut d'ailleurs être amenée à modifier le classement proposé par les directeurs ».*

Il est rappelé qu'il convient d'assurer un déroulement de carrière et d'éviter des avancements trop rapprochés sauf en cas de changement de fonction et qu'à mérite égal les propositions sont comparées en prenant en compte le niveau d'échelon.

Il est précisé qu'une attention particulière soit portée à la situation des agents récemment affectés et qui bénéficiaient, dans leur précédente résidence, d'un rang de classement reconnaissant leur qualité.

Dans le cadre de l'information due aux agents, on peut lire « *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 et leur fournir toutes les explications utiles. Ces explications doivent être données, pour les agents non proposés ou non retenus, dans le cadre d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct* ». Les non proposés pourront effectuer une démarche de recours par écrit auprès du DG d'ARS ou de leur structure.

Les représentants locaux du SMISP-UNSA pourront vous aider dans vos démarches en cas de difficulté. Les élus du SMISP-UNSA à la CAP sont aussi à votre disposition pour vous accompagner.

Nous serons particulièrement attentifs à la situation de ceux et de celles qui attendent souvent depuis plusieurs années une promotion. N'hésitez pas à nous faire remonter tout problème, anomalie et recours éventuel : nous en ferons la synthèse auprès de la DRH avant la CAP.

Contact à la DRH: Julien TAVEAU (Bureau des personnels d'inspection et des filières sanitaires et sociales SD2C, 01.40.56.84.12, julien.taveau@sg.social.gouv.fr).

Les élus SMISP-UNSA à la CAP sont à votre disposition: ALSIBAI Sophie (sophie.alsibai@ars.sante.fr), BROCHE Béatrice, BUTTET Pierre (pierre.buttet@sante.gouv.fr), DELERUE Guy (guy.delerue@ars.sante.fr), GODIN Christine (christine.godin@ars.sante.fr), GUICHARD Catherine, MATHIEU Thierry (thierry.mathieu@ars.sante.fr), MOQUET Marie-José (marie-jose.moquet@ars.sante.fr), RENARD-DUBOIS Sylvie (sylvie.renard-dubois@sante.gouv.fr), SARR Aminata (aminata.sarr@sante.gouv.fr).

Vie syndicale

Gel du point d'indice, hausse de la CSG, jour de carence : les fonctionnaires à nouveau considérés comme une variable d'ajustement budgétaire.

Le point d'indice devrait à nouveau être gelé, selon l'annonce faite fin juin par le ministre de l'Action et des Comptes publics. Après un gel entre 2010 et 2016, il avait augmenté en deux fois d'un faible 1,2 %, ce qui n'avait pas compensé les pertes de salaire.

Hausse de la CSG : si des compensations ne sont pas mises en œuvre, les fonctionnaires devraient en faire les frais puisqu'ils ne bénéficieront pas de la suppression en contrepartie de cotisations qu'ils ne payent pas (en dehors d'une « cotisation de solidarité » au régime d'assurance-chômage de 1 %).

Retour du jour de carence : mis en place sous Sarkozy en 2012, abrogé sous Hollande en 2014 (à l'époque ses effets sur l'absentéisme étaient considérés comme non démontrés), son retour serait

justifié par un souci d'équité entre le privé et le public, ce qui est en partie faux quand on sait que, dans le privé, les trois jours de carence sont le plus souvent compensés par l'employeur.

Enfin, toutes ces mesures vont encore aggraver, dans les ARS, les différences de salaires (pourtant déjà inacceptables) entre agents publics et agents privés.

Enfin, d'autres mesures négatives sont évoquées au gré des réunions des instances : lissage dans le temps de la mise en œuvre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations ou PPCR (plan de requalification de C en B et de B en A, repyramidage des grilles, basculement de primes en points d'indice), suppression du supplément familial et de l'indemnité de résidence, réforme des retraites... Bref, la totale !

Rappel des personnels en ARS et gestion de crise : un temps de travail payé au rabais pour les fonctionnaires !

Un projet d'instruction « *relative au recours au dispositif du rappel des personnels au sein des agences régionales de santé et à ses modalités de mise en œuvre* » a été présenté à la réunion du CNC du 3 juillet 2017. Elle vise « *à présenter le cadre juridique applicable au dispositif de rappel des personnels en ARS, les modalités de mise en œuvre opérationnelle, et à préciser la position administrative et les modalités d'indemnisation et de compensation des agents, dans un contexte de gestion de crise* ». Même si cette instruction peut apparaître bienvenue, les DG d'ARS, en la matière, ayant jusqu'à présent des pratiques différentes, elle repose une nouvelle fois le problème de la juste rétribution du temps de travail. En effet, même si l'instruction précise que « *dès son rappel, quel que soit son statut, l'agent mobilisé se trouve en situation de temps de travail effectif* » les modalités de rémunération ou de compensation pour les agents publics sont les mêmes que pour les astreintes de veille sanitaire : le temps de travail n'est donc pas rémunéré à sa juste valeur, comme il peut l'être pour les agents de droit privé.

Lors du vote à la CNC, l'UNSA s'est abstenue (7 votes contre, 8 abstentions).

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>



Union Nationale des Syndicats Autonomes

SYNDICAT DES MEDECINS INSPECTEURS DE SANTE PUBLIQUE

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES (UNSA)
UNION CONFEDERALE DES MEDECINS SALARIES DE FRANCE (UCMSF)
www.smisp.fr

BULLETIN D'ADHESION - A JOINDRE A LA COTISATION 2017

Nom et prénom :

Sexe : M / F

Coordonnées personnelles : Adresse :

.....
.....

Tél personnel :

mail : _____ @ _____

Coordonnées professionnelles : adresse (Préciser éventuellement la DT, le poste occupé...)

.....
.....

Tél professionnel :

mail : _____@sante.gouv.fr ou
_____@ars.sante.fr

MISP 95 € □
MIChef : • 115 € □
MIGénéral : • 135 € □
contractuel(le) : 70 € □
Retraité(e) : 60 € □

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

• temps plein • temps partiel : _____% •
disponibilité • détachement ou mis à disposition ?

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