

## 5 juin 2008 SMISP-Info Hors série 2008 CAP : Mode d'emploi

### Les CAP : pourquoi ?.. encore ?

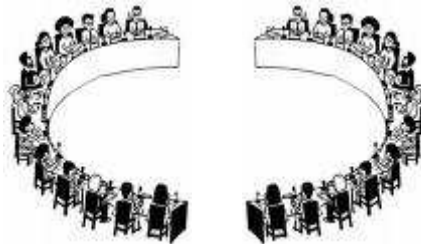
A l'heure où le paysage entier (et ses règles) semble bouger avec la LOLF déjà bien installée, les ARS en cours, la RGPP qui promet une cure d'amincissement, le projet de loi sur la mobilité dans la fonction publique .... Il convient de garder et de renouveler les instances qui permettent de se tenir à la balustrade, de garder son équilibre, et de militer pour conserver des règles qui respectent l'équité entre tous les MISP et les lieux où les faire appliquer : les CAP !

#### Définition, composition

Une commission administrative paritaire (CAP) est une instance de représentation et de dialogue des agents titulaires de la fonction publique. Elle est composée à parité (en nombre égal) de représentants de l'administration et du personnel. Structure consultative (la décision finale demeure au ministre) mais obligatoire. (Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de l'Etat)

Chaque « corps » a sa CAP,  
dans le cas des MISP, elle est nationale composée de 24 membres

12 représentants de l'administration nommés sous la présidence du directeur de la DAGPB et issus des différents services : DGS, DHOS, IGAS, DDASS et DRASS



12 représentants du personnel élus, pour une période de 3 ans, au scrutin proportionnel (1 ou 2 tours), par les MISP titulaires à partir des listes présentées par les organisations syndicales.

- La participation doit être de 50% minimum pour valider l'élection et les résultats à cette élection participent à la reconnaissance de la représentativité syndicale: **il est donc très important que vous votiez... .. et pour les listes du SMISP !!**

#### Compétences de la CAP

- Questions relatives aux carrières individuelles : mutation, détachement, mise à disposition, disponibilité, passage d'échelon, promotion par liste d'aptitude, titularisation, sanctions disciplinaires...
- Plus globalement, devraient aussi y être abordées dans le cadre du dialogue social les modalités de traitement des carrières du corps des MISP.

# Le SMISP en CAP : des actions concrètes au service de tous

## Procédures de mutation

- Les critères retenus par le SMISP :

Les critères pris en compte sont le grade et l'ancienneté, avec une condition "ferme" de l'administration de 2 ans d'ancienneté minimale dans la résidence\*\* et une priorité "légale" pour les rapprochements de conjoints effectifs et documentés, et les retours de détachement dans certaines conditions.

Un tableau de mutation affichant les avis favorables pour les postes vacants et pour les postes susceptibles d'être vacants en 2008, est élaboré à l'issue de la CAP. Son contenu reste valable (et applicable en cas de poste libéré) jusqu'à la publication de la note de service pour 2009.

- Liste des postes vacants : il n'y a plus de publication des postes vacants par la DAGPB :

Le SMISP a déjà protesté, avec le SPHISP, auprès de la DAGPB à maintes reprises, en insistant sur le désordre engendré par la méconnaissance des postes vacants. Pour connaître les postes vacants il est souhaitable d'appeler le MIR ou les collègues en poste dans les régions sur lesquelles on s'informe, ou directement la DAGPB pour les personnes revenant de détachement.

On peut aussi surveiller le site de la DAGPB pour la publication de postes au fil de l'eau.... Tout cela ne facilite pas la tâche et le niveau d'information n'est pas identique en fonction de l'endroit où l'on se trouve ce qui n'est pas vraiment équitable !!!!

- Vœux géographiques de résidence :

On peut désormais faire des vœux sur tout poste vacant, susceptible de l'être ou non vacant (tous les postes peuvent être considérés comme susceptibles d'être vacants) dont les postes en CIRE (avis préalable de l'InVS demandé par la DAGPB).

**Attention**, les changements de service au sein de la même résidence administrative (DRASS/DDASS) ne sont pas obligatoirement examinés en CAP.

**Formulation :** *Au maximum 3 vœux de résidence administrative,\*\* classés par ordre de préférence sur l'imprimé annexé à la note de service, adressés à DAGPB par voie hiérarchique dans les délais de la circulaire annuelle\*\* et valables un an*

\*\* les points en italiques correspondent à des conditions « habituelles » qui ne sont pas sous tendues par un texte, le non respect de ses conditions, s'il n'est pas souhaitable, peut parfois être argumenté.

## Procédures d'avancement

- Les principes

Le SMISP défend une carrière linéaire sans blocage au niveau des grades, mais nous n'avons pas pu l'obtenir malgré nos efforts pour l'instant.

Un protocole d'accord a été signé entre le SMISP et le Ministre en charge de la santé le 12 février 2007 à l'issue d'un mouvement de protestation très suivi initié par le SMISP. Ce protocole a permis entre autre **l'augmentation des taux de promotion** :



- de 9,3% à 33% pour les médecins inspecteurs chefs (ainsi une vingtaine de MISP de plus peuvent être promus tous les ans)
- et de 15,4% à 17% pour les médecins généraux.

Seul un MISP proposé par son chef de service peut être promu, mais le classement par le CTRI n'est pas un critère rédhibitoire.

• **Les critères retenus par le SMISP** :

Le blocage au dernier échelon de son grade est un critère important pour les membres SMISP de la CAP. Il faut bien comprendre **les conséquences financières d'un changement de grade pour un MISP selon son échelon.**

( [http://www.intranet.sante.gouv.fr/dagpb/srh/srh\\_sd1/srh1d/remunera/medecin.pdf](http://www.intranet.sante.gouv.fr/dagpb/srh/srh_sd1/srh1d/remunera/medecin.pdf) )

Si un MISP n'a pas atteint le dernier échelon de son grade, passer au grade supérieur n'occasionne aucune augmentation de salaire puisqu'il sera reclassé dans le grade supérieur avec le même indice qu'il avait dans son grade initial. Il peut en fait continuer de progresser dans son grade en montant les échelons successifs.

Si par contre si un MISP reste plus de 2 ans bloqué au dernier échelon de son grade, son salaire aussi est bloqué et n'augmentera plus jusqu'à ce que survienne la promotion au grade supérieur. Il est donc pénalisé et d'autant plus lourdement que son blocage se prolonge !!

L'amélioration conséquente du statut, notamment en début de carrière, obtenue en 2000 à l'issue d'un mouvement initié et conduit par le SMISP, a permis un bien meilleur reclassement à l'entrée pour les MISP recrutés depuis. Ceux qui ont mené ce combat n'en ont bénéficié que très partiellement voire pas du tout, aussi nous accordons toujours une attention particulière aux MISP entrés dans le corps avant 2000, notamment au niveau des promotions.

## Bilan des dernières années

### Nombre de promotions

|       | <u>Médecin chef</u>             | <u>Médecin général</u> |
|-------|---------------------------------|------------------------|
| 2004  | 19                              | 9                      |
| 2005  | 20                              | 8                      |
| 2006* | 10                              | 33                     |
| 2007  | 12 (+ 21 suite protocole SMISP) | 33                     |
| 2008  | 23 (+8 suite action SMISP)      | 29 (+3 suite action)   |

\* A partir de 2006 Application des ratios promus-promouvables

**Quelques chiffres 2008** : Effectifs juillet 2007, promouvables décembre 2007 (Source DAGPB)

La situation du corps

| Grade        | MI  | MIC | MG  | Total |
|--------------|-----|-----|-----|-------|
| Nombre       | 173 | 234 | 213 | 620   |
| % du corps   | 28% | 38% | 34% | 100%  |
| Promouvables | 127 | 209 |     |       |

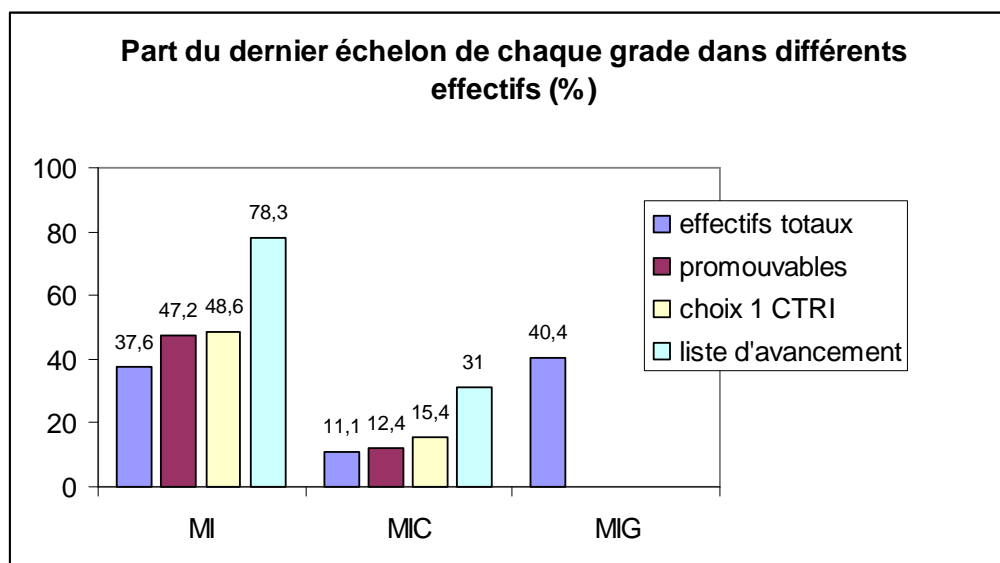
Les blocages

| Grade | Nombre | Effectif au dernier échelon | dont promouvables | bloqués parmi les promouvables |
|-------|--------|-----------------------------|-------------------|--------------------------------|
| MI    | 173    | 65                          | 60                | 35 (+ de 2 ans au 9°)          |
| MIC   | 234    | 26                          | 26                | ? (+ de 1 an en B3)            |
| MG    | 213    | 86                          | 0                 |                                |
| Total | 620    | 177                         | 61                |                                |

plus de 28% des membres du corps sont au dernier échelon de leur grade dont 10% alors qu'ils sont promouvables

(Tous ne sont pas promouvables : les MIG sont en bout de grille, et les MI doivent justifier de 3 ans de services effectifs)

Les efforts constants et tenaces du SMIP tendent à réduire les effets de blocages. Contrairement aux directeurs et présidents de CTRI, le SMISP fait des propositions qui tiennent compte de la totalité de la carrière d'un MISP, cette lutte acharnée paye puisque le nombre de promus parmi les bloqués est, au final, plus important que le nombre qui résulte des souhaits exprimés par les CTRI



Impact de l'action en CAP sur les MISP promouvables/MISP promus (liste d'avancement)

**Venez nombreux à l'Assemblée Générale du SMISP**, un syndicat ancré dans l'action qui défend concrètement notre métier dans le cadre d'un fonctionnement démocratique et transparent,  
**26 juin 2008 - salle -1043 à la DGS - De 9h à 18h**

SYNDICAT  
DES MEDECINS  
INSPECTEURS  
DE SANTE  
PUBLIQUE

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

**RECU**

Reçu de M.....,  
la somme de quatre vingt euros, quatre vingt dix euros, cent euro \* représentant la cotisation au  
SMISP pour l'année 2008

A....., le .....

la trésorière, Dominique MARTIN

\* : MISP→80 €, MIC→ 90 €, MIG→ 100 €, rayer les mentions inutiles

***BULLETIN D'ADHESION A JOINDRE A LA COTISATION 2008***

Nom et prénom :

Sexe : M / F

Année de naissance : 19\_\_

Année d'entrée dans le corps des MISP: \_\_\_\_

Fonctions actuelles :

Fonctions antérieures :

Situation : MISP :  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

Adresse perso :

tél. perso :

Adresse prof :

tél. prof. :

fax :

Mél : \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

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

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 à la trésorière : Dominique Martin – Le Florial - 22,  
avenue du Repos 94270 Le Kremlin Bicêtre*