

BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

SANTÉ
ACTION SOCIALE



Infos actualités fédérales
sur site Internet : www.sante.cgt.fr
E-mail : com@sante.cgt.fr

2017/13

NUMÉRO 27 novembre 2017

Aujourd'hui, la justice a enfin donné raison au courage d'une lanceuse d'alerte.

La Fédération salue une nouvelle fois le courage et la détermination de Céline qui, pour avoir joué son rôle de citoyenne et brisé la loi du silence, s'est retrouvée traînée par son ancien employeur devant les tribunaux. Non sans conséquences, car Céline a été obligée, face aux pressions et à la longueur de la procédure, de quitter son emploi pour se protéger.

La CGT se félicite du verdict et souhaite que ce jugement fasse jurisprudence.

C'est la première fois qu'une lanceuse d'alerte est relaxée.

La CGT espère que bien d'autres cas suivront et revendique que le statut de lanceur d'alerte soit reconnu par la loi et qu'il garantisse leur protection.

*« La relaxe est un message d'espoir
magnifique pour les travailleurs sociaux
et pour les lanceurs et lanceuses d'alerte ! »
Céline B. au sortir du tribunal.*

SOMMAIRE

- ✓ Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique - édition 2017 p.2
- ✓ Encart détachable Spécial XVII^e Congrès Fédéral p.3 à 14
- ✓ Intervention CGTCCFP du 6 novembre 2017. Présentation du rapport annuel 2017 de la Fonction publique p.15-16

LES
CALENDRIERS
2018 SONT ENCORE
DISPONIBLES !

Le bon de commande
est téléchargeable sur le site
fédéral, dans l'onglet
"matériel syndical".

N° 2017/13 - 27 novembre 2017

Fédération Santé
Action Sociale

263, rue de Paris - case 538 -
93515 Montreuil CEDEX

Directrice de Publication :
Amélie VASSIVIÈRE

Imprimé par nos soins

Périodicité : bimensuelle

N° commission paritaire : 0919 5 06 134

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION 2017

Le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la Fonction Publique - emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale -, qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.

Pour l'édition 2017, au-delà du bilan annuel en matière d'emploi, de recrutements et de rémunérations, une étude inédite analyse le parcours au sein de la Fonction Publique des contractuels qui y sont entrés en 2011 jusqu'à la fin d'année 2015. L'observation de la situation d'emploi de ces 300 000 contractuels montre que si les passages courts ou inférieurs à 3 ans constituent la majorité des situations, un contractuel sur cinq est devenu fonctionnaire avant fin 2015. Deux ans après leur entrée, plus de la moitié de ces contractuels a quitté la Fonction Publique et 15 % sont devenus fonctionnaires.

▶ Lien renvoyant sur le portail de la fonction publique, site gouvernemental :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2017>

▶ Vous y retrouverez les liens renvoyant sur :

- **Le rapport annuel 2017 (3,4 Mo)**
- **Les Faits et chiffres : Chiffres-clés 2017 (version optimisée pour tablette et téléphone mobile)**
- **Les Faits et chiffres : Fiches thématiques (Excel)**
- **Les Faits et chiffres : Dossier (Excel)**
- **Les Faits et chiffres : vues d'ensemble (Excel)**



INTERVENTION CGT CCFP DU 6 NOVEMBRE 2017

PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL 2017 DE LA FONCTION PUBLIQUE

→ POLITIQUES ET PRATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

Les 45 pages de ce titre I montrent tout le foisonnement de la Dgafrp au cours de l'année qui vient de s'écouler. Nous ne reviendrons pas sur chacun des points évoqués puisque nous avons déjà eu l'occasion de le faire dans d'autres séances du CCFP en nous exprimant sur les divers sujets et les orientations RH choisies par les gouvernements qui se sont succédés. PPCR, apprentissage, déontologie, CPA-CPF... Ce titre I qui retrace ainsi les impulsions données constitue plus un rapport des activités de la Dgafrp qu'un rapport sur l'état de la Fonction Publique.

Passer de l'un à l'autre suppose un exercice qui aurait consisté bien sûr à identifier les actions entreprises mais aussi à mesurer les effets produits. La première partie du titre I s'intitule ainsi « Une Fonction Publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées » mais à la lecture des développements, on trouve une liste d'actions mises en œuvre mais pas de mesure de leur efficacité. On peut donc déplorer que cette première partie ne s'appuie pas sur des indicateurs précis permettant d'identifier si les intentions ministérielles se sont accompagnées d'effets réels pour les agents.e.s et

ont permis une amélioration effective du service public. Ce hiatus est d'autant plus surprenant qu'on entend régulièrement louer la culture de la performance comme véritable « doxa » ministérielle.

Ces choix de présentation nous semblent aussi révélateurs d'un état d'esprit, celui d'une Fonction Publique qui se pilote par le haut, en prenant des directions qui n'ont pas été travaillées avec les agents. De ce fait, on en élude presque totalement ce qui fait le quotidien des services. Pas un mot sur l'austérité budgétaire qui est pourtant devenue « LE » principal facteur déterminant les politiques RH aujourd'hui. Alors même que les politiques de ressources humaines ont souvent consisté à colmater les brèches engendrées par les attaques sur la Fonction Publique. Les fonctionnaires ont plus été considérés que comme des coûts, une masse salariale à comprimer par tous les moyens dans le budget national, au point d'ailleurs de disparaître dans un ministère de l'action et des comptes publics. Il ne faut pas oublier que l'année qui vient de s'écouler fut une année d'élections présidentielles qui a vu rivaliser les candidats d'annonces gourmandes autour du nombre de postes de fonctionnaires à supprimer, en prenant bien soin de ne jamais évoquer la réduction des services publics qui vont avec.

▶ Suite page 15 ▶▶▶

SPÉCIAL XII^{ÈME} CONGRÈS FÉDÉRAL

Après la loi HPST, la loi santé, la loi travail, ce sont les ordonnances Macron qui s'attaquent au Code du travail et précarisent toujours plus les salarié-e-s. Au travers de la fusion des Comités d'Entreprises et des CHSCT dans le privé, le patronat, avec la complicité du gouvernement, s'attaque à la protection de la santé et de la sécurité des salarié-e-s, dans un pays où plus de 500 personnes meurent chaque année au travail, chiffre en augmentation constante ces dernières années.

La santé et l'action sociale, tant dans le public que dans le privé, sont devenues des valeurs marchandes où rentabilité et profit comptent plus que la qualité des soins et la prise en charge des patient-e-s.

C'EST DANS CE CONTEXTE QUE S'OUVRE NOTRE 12^{ÈME} CONGRÈS FÉDÉRAL DU 28 MAI AU 1^{ER} JUIN 2018 À MONTPELLIER.

Chaque syndicat, en lien avec les structures fédérales ou interprofessionnelles dans le territoire, devra préparer ce congrès. La mise en débat la plus large possible revêt un caractère particulier pour notre organisation syndicale. Au-delà des aspects démocratiques, il s'agit de mener des débats, des réflexions, des idées contradictoires pour décider collectivement de l'orientation que mettra en œuvre la future direction fédérale pendant les trois prochaines années.

Le CNF des 13 et 14 septembre 2017 a fixé les règles du mandatement des délégué-e-s au Congrès. La règle d'un-e délégué-e pour 150 FNI proposée par la CEF de juillet, validée par le CNF de septembre 2017, détermine le nombre de 519 délégué-e-s. La construction de la délégation sur le périmètre départemental, en tenant compte de l'ensemble des arrondis, amène à 518 délégué-e-s. Chaque département est ainsi représenté au 12^{ème} congrès fédéral. La délégation idéale se colle au plus près de la syndicalisation dans chaque territoire : elle vous est présentée dans le tableau page 6.

Ces principes nous imposent donc à tous de prendre des dispositions et d'être très volontaristes, notamment pour ce qui concerne les critères proposés. Le mandatement des camarades délégué-e-s constitue la première étape de la réussite du 12^{ème} congrès fédéral.

Sommaire

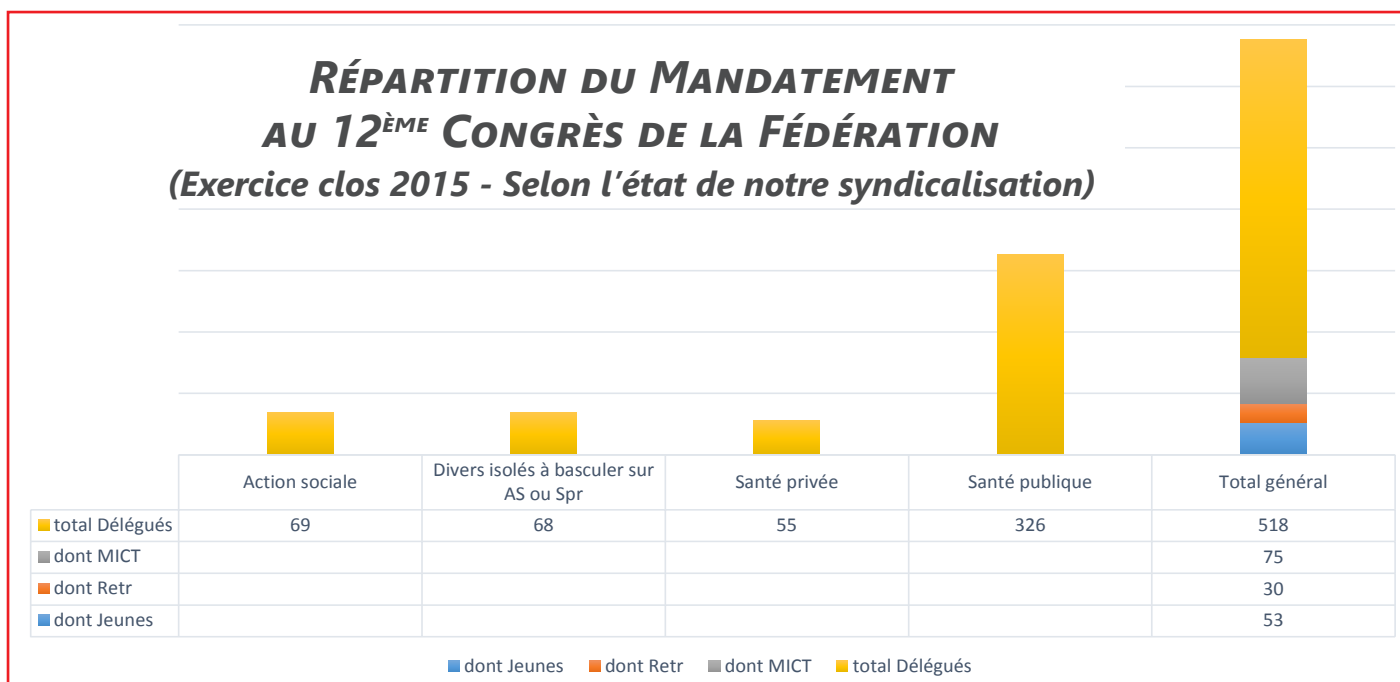
- ✓ Le mandatement : répartition, tableau par région, département et groupe et critères
- ✓ Les droits syndicaux
- ✓ Fiche de mandatement et connaissance des délégué-e-s

LE MANDATEMENT

Ces éléments vous sont présentés à titre indicatif. Cette présentation n'a d'autre objectif que d'aider au mandatement des délégué-e-s au congrès en tenant compte de la réalité de notre champ d'intervention et de syndicalisation.

La CEF des 3 et 4 juillet a validé 1 délégué-e-s pour 150 FNI. L'exercice 2015 clôturé au 30 avril 2017 sert au calcul du nombre de délégué-e-s et à la construction de la délégation.

Il est important de préciser que la répartition des délégué-e-s s'est effectuée par département et sur le nombre de FNI versés au titre de l'année 2015. Les principes sont de coller au plus près de la réalité du salariat et de la syndicalisation pour nous permettre de composer la délégation « idéale ».



1- CONCERNANT LE MANDATEMENT DES DÉLÉGUÉ-E-S RETRAITÉ-E-S ET DES JEUNES

L'objectif est de garantir aux camarades retraité-e-s et aux camarades jeunes une représentation qui tienne compte du nombre total de délégué-e-s au congrès, de leur place et rôle dans l'organisation, ainsi que de leurs spécificités tant d'un point de vue revendicatif que territorial :

- ▶ **Le nombre de délégué-e-s retraité-e-s est calculé sur le nombre de FNI retraité-e-s, soit 30 délégué-e-s, ce qui correspond à 5,78%**

→ Congrès 2015 :
12 délégué-e-s soit 2,9%

→ Congrès 2011 :
19 délégué-e-s soit 3,05%

- ▶ **Le nombre de délégué-e-s jeunes est calculé sur le nombre de FNI actifs de -36 ans, soit 43 délégué-e-s.**

DES OBJECTIFS POUR LE MANDATEMENT. POURQUOI ?

Ces objectifs se veulent être « un guide » pour les syndicats, les USD et les Coordinations Régionales qui vont préparer notre congrès.

Il s'agit donc d'une démarche volontariste qui doit nous permettre lors de la tenue de notre congrès d'être à la fois le reflet de nos forces

organisées et de celles et ceux qui composent le salariat de la santé et de l'action sociale.

L'objectif est d'avoir des débats au plus près des réalités du terrain, pour analyser au mieux la situation, construire nos orientations et notre démarche CGT.

Ces critères ne doivent pas être vécus comme une obligation contraignante, mais s'apprécier comme un objectif positif, nous permettant d'améliorer notre qualité de vie syndicale, la prise de responsabilités de nouvelles et nouveaux camarades dans une diversité plus grande pour, in fine, renforcer les équipes militantes dans les syndicats et territoires.

↳ LES DIFFÉRENTS CRITÈRES :

Critères	Argumentaires	Objectifs Mise en œuvre
<i>Place des femmes</i>	72% des syndiqué-e-s du champ fédéral sont des femmes	Tendre vers cette représentativité Congrès 2011 : 54,76% Congrès 2015 : 54,40%
<i>Rajeunissement</i>	13,7% des syndiqué-e-s du champ fédéral ont moins de 36 ans Mise en œuvre des orientations du 50 ^{ème} Congrès Confédéral visant à répondre à la double volonté : <ul style="list-style-type: none"> ▪ aider à la prise de responsabilités de jeunes camarades, ▪ anticiper le renouvellement des collectifs militants dans les organisations de la CGT, reflet du salariat 	8,3% de jeunes de -36 ans dans les délégations soit 43 délégué-e-s Congrès 2011 : 13 délégué-e-s soit 2,6% Congrès 2015 : 48 délégué-e-s soit 12,1%
<i>Place des retraité-e-s</i>	1 retraité-e égal 1 voix cf : 51 ^{ème} congrès confédéral	Soit 30 délégué-e-s Congrès 2011 : 19 délégué-e-s soit 3,05% Congrès 2015 : 11 délégué-e-s soit 2,9%
<i>Participation au Congrès Fédéral limitée à 3 mandats délibératifs</i>	Renouvellement (hors membres de droit)	Etre le plus représentatif et au plus près de la réalité du terrain sanitaire, social et médico-social dans chaque territoire
<i>100 % de délégué-e-s au congrès soit 518 délégué-é-s</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ en moyenne entre 10 et 15% de délégué-e-s dûment mandaté-e-s sont absent-e-s 	Compléter la délégation par des délégué.e.s suppléant.e.s en respectant au mieux les oblectifs fixés
<i>Représentation du champ fédéral</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Action Sociale Publique, Privée ▪ Santé Privée (lucratif et non lucratif) ▪ Santé Publique ▪ Différentes catégories professionnelles (MICT et ouvrier-e-s/Employé-e-s) ▪ Différents métiers ▪ Différents types d'établissements 	Voir tableau par département Tendre vers cette représentativité

↳ QUELQUES RAPPELS :

Les syndicats qui mandatent un-e délégué-e doivent être à jour des cotisations pour les exercices 2015, 2016 et 2017, sauf pour les bases nouvelles.

Il est donc **obligatoire que les cotisations 2017** (FNI + timbres mensuels) soient réglées **au plus tard le 1^{er} février 2018**.

→ Le ou la délégué-e doit être mandaté-e par son syndicat. La validation du mandatement doit être faite par le syndicat et l'USD.

→ Le mandat retraité-e ne peut être porté que par un-e retraité-e et ne peut donc pas « glisser » sur un-e délégué-e actif-ve.

LE CONGRÈS FÉDÉRAL EST LE CONGRÈS DES SYNDICATS.

TABLEAU DU MANDATEMENT PAR RÉGION/DÉPARTEMENT ET GROUPE

RÉGION	UD	Action sociale	Santé privée	Santé publique	Divers isolés A BASCULER	DONT JEUNES	DONT RETRAITES	DONT MICT	TOTAL MANDAT
ALSACE	67	0	1	5	0	1	0	1	6
ALSACE	68	1	1	1	0	0	0	0	3
AQUITAINE	24	1	2	4	0	1	1	0	7
AQUITAINE	33	2	2	6	1	1	1	3	11
AQUITAINE	40	1	0	2	0	0	0	0	3
AQUITAINE	47	1	0	2	0	0	0	0	3
AQUITAINE	64	1	0	4	2	1	0	0	7
AUVERGNE	3	1	0	3	1	1	1	0	5
AUVERGNE	15	0	0	1	0	0	0	0	1
AUVERGNE	43	2	3	3	0	1	1	0	8
AUVERGNE	63	1	1	3	2	1	0	0	7
BASSE NORMANDIE	14	1	0	2	1	1	1	0	4
BASSE NORMANDIE	50	0	0	2	0	0	0	0	2
BASSE NORMANDIE	61	0	0	2	1	0	0	1	3
BOURGOGNE	21	0	1	3	0	1	0	1	4
BOURGOGNE	58	1	0	1	0	0	0	0	2
BOURGOGNE	71	1	0	3	0	1	0	0	4
BOURGOGNE	89	0	0	1	1	0	0	0	2
BRETAGNE	22	0	1	3	1	1	0	0	5
BRETAGNE	29	2	1	7	0	1	1	2	10
BRETAGNE	35	1	0	4	0	1	1	0	5
BRETAGNE	56	0	1	5	1	1	1	1	7
CENTRE	18	0	0	2	1	1	0	0	3
CENTRE	28	0	0	2	0	0	0	0	2
CENTRE	36	0	0	1	0	0	0	0	1
CENTRE	37	1	0	1	1	0	0	0	3
CENTRE	41	0	1	2	0	1	0	1	3
CENTRE	45	0	0	1	1	0	0	0	2
CHAMPAGNE-ARDENNE	8	0	0	2	1	0	0	0	3
CHAMPAGNE-ARDENNE	10	1	0	0	0	0	0	0	1
CHAMPAGNE-ARDENNE	51	1	0	6	0	1	1	2	7
CHAMPAGNE-ARDENNE	52	0	0	1	0	0	0	0	1
CORSE	2A	0	0	1	1	0	0	0	2
CORSE	2B	0	1	1	0	0	0	0	2
FRANCHE-COMTE	25	1	0	2	0	0	0	1	3
FRANCHE-COMTE	39	1	0	2	0	0	0	0	3
FRANCHE-COMTE	70	1	1	0	0	0	0	0	2
FRANCHE-COMTE	90	0	0	1	0	0	0	0	1
HTE NORMANDIE	27	0	0	2	0	0	0	1	2
HTE NORMANDIE	76	3	1	7	1	1	1	3	12
ÎLE-DE-FRANCE	75	1	2	22	2	1	1	6	27
ÎLE-DE-FRANCE	77	1	1	2	1	1	0	1	5
ÎLE-DE-FRANCE	78	0	0	1	2	1	0	0	3
ÎLE-DE-FRANCE	91	0	1	5	1	1	0	2	7
ÎLE-DE-FRANCE	92	0	1	5	2	1	0	1	8
ÎLE-DE-FRANCE	93	0	1	3	3	1	0	1	7
ÎLE-DE-FRANCE	94	2	2	9	1	1	0	3	14
ÎLE-DE-FRANCE	95	2	1	2	1	1	0	1	6
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11	1	1	2	0	0	0	0	4
LANGUEDOC-ROUSSILLON	30	1	0	4	0	1	1	1	5

TABLEAU DU MANDATEMENT PAR RÉGION/DÉPARTEMENT ET GROUPE

RÉGION	UD	Action sociale	Santé privée	Santé publique	Divers isolés A BASCULER	DONT JEUNES	DONT RETRAITES	DONT MICT	TOTAL MANDAT
LANGUEDOC-ROUSSILLON	34	2	2	5	0	1	1	2	9
LANGUEDOC-ROUSSILLON	48	1	0	0	0	0	0	0	1
LANGUEDOC-ROUSSILLON	66	1	0	3	1	0	0	1	5
LIMOUSIN	19	1	0	3	0	0	0	0	4
LIMOUSIN	23	0	0	1	0	0	0	0	1
LIMOUSIN	87	1	0	2	1	1	0	1	4
LORRAINE	54	1	1	3	0	0	0	1	5
LORRAINE	55	0	0	1	0	0	0	0	1
LORRAINE	57	1	2	4	1	1	0	2	8
LORRAINE	88	1	0	3	0	1	0	0	4
MIDI-PYRENEES	9	1	0	3	0	0	0	0	4
MIDI-PYRENEES	12	0	0	2	0	0	0	0	2
MIDI-PYRENEES	31	2	2	6	1	1	1	2	11
MIDI-PYRENEES	32	1	0	3	0	0	1	1	4
MIDI-PYRENEES	46	0	1	1	0	0	0	0	2
MIDI-PYRENEES	65	0	1	2	1	0	0	0	4
MIDI-PYRENEES	81	0	1	1	1	0	0	1	3
MIDI-PYRENEES	82	0	1	2	0	0	1	0	3
NORD-PAS DE CALAIS	59	5	1	22	3	4	2	6	31
NORD-PAS DE CALAIS	62	0	1	6	2	1	0	1	9
PACA	4	1	0	2	1	0	0	1	4
PACA	5	0	0	0	1	0	0	0	1
PACA	6	1	2	6	2	2	1	2	11
PACA	13	3	3	9	5	1	1	2	20
PACA	83	0	1	4	2	0	1	2	7
PACA	84	1	0	7	1	1	1	3	9
PAYS DE LOIRE	44	1	1	7	2	1	0	1	11
PAYS DE LOIRE	49	0	0	3	0	0	1	1	3
PAYS DE LOIRE	53	0	0	1	0	0	0	0	1
PAYS DE LOIRE	72	1	0	3	0	1	0	1	4
PAYS DE LOIRE	85	0	0	1	0	0	0	0	1
PICARDIE	2	0	1	4	0	1	0	1	5
PICARDIE	60	1	0	5	0	1	0	1	6
PICARDIE	80	1	0	4	1	1	0	2	6
POITOU-CHARENTES	16	0	0	3	1	0	0	1	4
POITOU-CHARENTES	17	1	1	5	1	1	1	1	8
POITOU-CHARENTES	79	0	0	1	1	0	0	0	2
POITOU-CHARENTES	86	0	0	4	1	1	1	1	5
RHONE-ALPES	1	1	0	3	1	1	1	1	5
RHONE-ALPES	7	0	1	2	0	0	0	0	3
RHONE-ALPES	26	1	0	1	1	0	0	0	3
RHONE-ALPES	38	1	0	4	1	1	1	0	6
RHONE-ALPES	42	1	2	6	1	1	1	0	10
RHONE-ALPES	69	1	2	7	3	1	1	2	13
RHONE-ALPES	73	1	0	3	0	1	1	1	4
RHONE-ALPES	74	0	0	2	1	0	0	0	3



DROITS SYNDICAUX

« CONVENTIONNELS ET STATUTAIRES »

POUR PARTICIPER AUX CONGRÈS

CCN 51

■ Absence pour raisons syndicales

Exercice Mandat Syndical électif

10 jours ouvrables par an par salarié élu dans les instances

Nationales, Régionales, Départementales qui peuvent être cumulables dans certains cas soit 30 jours au total

Temps de prévenance 1 semaine

Congés de formation économique sociale et syndicale

12 jours et 18 jours pour animateur de stage, 50 % de la rémunération.

Pour FSEF : 40 jours /an à se répartir par établissement, rémunérés à 100%.

■ Participation aux congrès et assemblées statutaires

Autorisations d'absences à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels. Pour Les Saintes Marie par accord entreprise de sept 1973 46 jours de congés statutaires pour chaque OS représentative.

CCN ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

Article 2-3-4-6 : Autorisation d'absences :

Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'Établissement Français du Sang pour :

Participation aux congrès et assemblées statutaires : dans la limite de quatre jours par an rémunérés par organisation syndicale représentative et par établissement de transfusion

sanguine, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales. Ces absences rémunérées sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté.

Exercice d'un mandat syndical élu ou désigné :

Les salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation syndicale et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et le motif pour lequel ils sont régulièrement convoqués, disposent de 20 jours rémunérés par an. Ces absences rémunérées sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

- Les membres élus titulaires des CE lors de leur première élection peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Ce droit à congé est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. Les modalités de prise de ce congé sont définies par le Code du travail. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

- Les membres du CHSCT bénéficient, dès leur première désignation, d'une formation rémunérée et prise en charge par l'employeur dont les modalités sont fixées par le Code du travail. Ce temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

- Les autres personnels peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dans la limite de 12 jours par an et par personne, ce maximum étant porté à 18 jours pour les animateurs de stages et de sessions et pour les personnels appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Pendant la durée de ces congés, l'EFS versera aux

intéressés, sur justificatif, une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

- Le nombre total de jour de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des personnels de l'établissement de transfusion sanguine au titre des formations prévues aux alinéas a, b et c ne peut dépasser le maximum fixé par le Code du travail compte tenu de l'effectif de l'établissement de transfusion sanguine tel que défini à l'article 2-4-2-1 de la présente convention.

CCN CISME

Article 6

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas le fonctionnement du service. La décision est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

CCN CROIX ROUGE FRANCAISE (2003)

3 - Participation aux Congrès et Assemblées Statutaires :

Sur convocation écrite au moins une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dans les conditions suivantes

Réunions nationales :

Maximum 5 jours de travail par an,

Réunions départementales ou locales : en fonction de la durée du congrès et dans la limite de 4 jours de travail par an.

Étant précisé que les jours attribués par salarié mandaté prévus, ci-dessus, pourront être reportés sur plusieurs salariés mandatés.

Exercice Mandat Syndical électif

20 jours par an avec maintien de salaire et droits liés à l'ancienneté et à l'acquisition des CP.

CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

Un congé de formation syndicale peut être accordé aux salariés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les salariés doivent présenter leur demande pour accord à la direction un mois à l'avance. Ils bénéficient sur présentation de justificatifs de l'intégralité de leurs salaires.

CCN CLCC

Autorisation syndicale d'absence

Chaque organisation syndicale représentative dispose de 20 jours maximum d'absence rémunérée par an, non cumulables, en faveur de ceux qu'elle mandate en accord avec la direction prévenue au moins une semaine à l'avance.

Exercice Mandat Syndical électif

Les membres des organismes directeurs des syndicats désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis, bénéficient, durant ce mandat, d'une autorisation d'absence rémunérée. Cette autorisation d'absence, par organisation syndicale et par an est de :

→ 40 jours dans un centre dont l'effectif est inférieur ou égal à 500 salariés ;

→ 50 jours dans un centre dont l'effectif est compris entre 501 et 800 salariés ;

→ 60 jours dans un centre dont l'effectif est supérieur à 801 salariés.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

A chaque élection, les membres titulaires du comité

d'entreprise et les représentants du personnel au CHSCT. Bénéficient d'un droit à stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette autorisation d'absence pour suivre une formation économique est prise sur le temps de travail et est rémunérée comme telle.

Les autres salariés peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dont la durée n'excède pas 12 jours par an. Cette durée peut être portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Pendant la durée de ce congé le centre versera aux intéressés une rémunération minimale, calculée par référence à la masse salariale de l'année précédente. En fin d'exercice une régularisation aura lieu une fois connue le montant du 0,08 pour mille ainsi que le nombre de jours de formation permettant de répartir cette enveloppe entre tous les salariés bénéficiaires.

Sur son budget œuvres sociales, le comité d'entreprise pourra verser à tous les bénéficiaires une indemnité permettant de compléter la rémunération versée par le centre. Cette indemnité versée sans distinction d'appartenance syndicale ne doit pas permettre aux bénéficiaires d'être rémunéré plus que s'ils avaient travaillé.

CONVENTION COLLECTIVE 66 ET ACCORDS SOP

Titre II – Article 8 : absence pour raison syndicale

Paragraphe B : « Participation au congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absence à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée une semaine à l'avance par l'organisation syndicale ».

Exercice Mandat Syndical électif

(Cour de Cassation, dans un arrêt en date du 10 juillet 2013 n° de pourvoi 12-14215)

10 jours ouvrables par an et par mandat aux

titulaires d'un mandat électif dans les conditions fixées par l'article 8c sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental.

Congés de formation économique sociale et syndicale

12 jours par an pour les salariés 18 jours pour les animateurs de formation ou les responsables syndicaux.

CONVENTION COLLECTIVE 65

Idem CC 66 :

Autorisations d'absence à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée une semaine à l'avance par l'organisation syndicale.

Pour l'exercice d'un mandat syndical électif:

Sur demande de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, des autorisations d'absence, dans la limite de 10 jours par an, sont accordées pour les membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance entre 2 semaines et 3 jours sous réserve que la qualité du service rendu à l'utilisateur soit maintenue.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du Code du travail, dont la durée totale ne peut excéder 18 jours par an.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale

ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dont la durée totale annuelle ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La demande écrite doit être réceptionnée par l'employeur au moins 30 jours à l'avance. Le nombre de jours susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise est déterminé par la réglementation en vigueur et par l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise en application de l'article L. 3142-10 du Code du travail. En référence à l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 modifiant l'article L. 2145-6 du code du travail, l'employeur doit maintenir la totalité de la rémunération et s'acquitter des cotisations et contributions y afférentes, indépendamment de toute demande d'un syndicat.

CCN CABINET MEDICAUX

Article 7 – Exercice du droit syndical

Le libre exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins un mois à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations.

Rien n'est dit sur la rémunération.

CCN CABINET DENTAIRES

Article 7 – Absences pour raison syndicale

Des autorisations d'absences non rémunérées seront délivrées après préavis de 10 jours, sauf cas d'urgence justifié aux salariés devant assister aux congrès, sur présentation d'un document écrit.

Il sera demandé une justification écrite.

Les salariés s'efforceront de réduire au minimum

les inconvénients que leur absence pourrait apporter à une bonne organisation du travail.

Ces absences seront considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits et des indemnités à congés annuels.

CCN PROTHESISTES DENTAIRES

Article 11 – Autorisation d'absence pour droit syndical

Conformément à la loi en vigueur, le droit syndical s'exerce librement... pour participer aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

CCN THERMALISME

Article 8 – Absence pour raison syndicale

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de :

- 10 jours dont 5 rémunérés pour les établissements employant plus de 100 salariés,
- 5 jours dont 2 rémunérés pour les établissements employant entre 100 et 50 employés,
- 5 jours dont 1 rémunéré pour les établissements employant moins de 50 salariés.

Ces jours sont accordés annuellement et ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre.

Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve d'un préavis minimal de 15 jours, sauf circonstance exceptionnelle, et de la présentation d'une convocation dans des conditions à déterminer au sein de chaque établissement.

Ces absences ne réduiront pas les droits à congés.

CCN FHP SYNERPA

Article 18 – Participation aux congrès et assemblées statutaires

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale



présentée 10 jours calendaires à l'avance, les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès et assemblées statutaires de ces organisations dans la limite de 5 jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative, dont trois jours rémunérés, délai de route compris.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE (TITRE IV)

Droits propres à l'agent, issus du décret 86-660 du 19 mars 1986 modifié 2012-736 du 9 mai 2012 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Hospitalière.

**Article 13 modifié par décret 2013-627
du 16 juillet 2013**

I- Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve de nécessité du service, aux représentants des organisations syndicales mandatées pour assister aux congrès syndicaux... les demandes d'autorisation doivent être formulées 3 jours ouvrables au moins avant la date de réunion.

II - La durée des autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 13 I précédent à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder 10 jours, dans le cas de participation au congrès des syndicats nationaux, des fédérations et confédérations de syndicats, plus 10 jours pour organismes de direction.

Restons connecté.e.s !

Site internet :

www.sante.cgt.fr

Page Facebook :

CGT Santé Action Sociale

Compte Twitter :

@CgtSanteAction

Application mobile :

CGT Santé et Action Sociale

Chaine YouTube :

Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale



➔ **CADRE DANS LEQUEL LE/LA DÉLÉGUÉ-E EXERCE SES RESPONSABILITÉS :**

RESPONSABILITÉS	SYNDICAT	UNION LOCALE	U.S.D.	U. D./ UNIONS FÉDÉRALES	CONFÉDÉRATION
Secrétaire Général-e					
Organisation					
Politique Financière (trésorier-e)					
Administrateur-trice COGITIEL					
Commission Exécutive					
Activités Revendicatives					
CFC (Commission financière et de contrôle)					
Formation syndicale					
Communication					
Autres					

➔ **MANDATS SYNDICAUX DE LA OU DU DÉLÉGUÉ-E**

MANDATS	Mettre une X
CHSCT	
DS	
DSC	
DP	
Comité d'Entreprise	
CCE	
CTE	
CAPL	
CAPD	
Autres mandats, lesquels :	

➔ **FORMATIONS SYNDICALES SUIVIES**

STAGES	Mettre une X
Formation accueil (FAN)	
Niveau 1	
Niveau 2	
CoGiTiel module syndicat	
CoGiTiel module tronc commun UD/FD	
CTE	
Animateur vie syndicale	
Politique Financière	
CHSCT	
Formation dirigeant	
Formation de formateur	
Autres formations, lesquelles :	

➔ **LECTURE DE LA PRESSE SYNDICALE :**

TITRES	Lecteur-trice	Abonné-e
NVO		
Le Peuple		
Ensemble		
Perspectives Santé Action Sociale		
Vie Nouvelle		
Bulletin Fédéral		
Cahiers de la Vie Fédérale		
Options		

Date :

Signature et Cachet

Du syndicat **De l'USD**

Dans ce contexte, les politiques RH ont obligé, sur le terrain, à déployer des modes de « *management* » présentés comme nouveaux et calqués en fait sur le vieux dogme ressassé depuis 30 ans de Etat-entreprise, plus souples en apparence mais en réalité plus coercitifs (car ils exigent des agents non seulement une tâche à accomplir, mais un engagement personnel et une adhésion aux objectifs de travail) au point que les agents du service public sentent que le travail qu'on leur prescrit entre de plus en plus en contradiction avec les missions qu'ils estiment devoir réaliser. Il est symptomatique de constater que les conflits éthiques sont plus fréquents dans le secteur public que le secteur privé. Cela se traduit d'ailleurs dans ce Rapport annuel par des données issues de l'enquête conditions de travail qui montrent la fréquence des conflits de valeur.

Ce titre I pêche aussi par une forme de « *FPE-centrisme* ». Etant plus un rapport de l'activité de la Dgafrp, les développements proposés omettent fréquemment un peu plus de 3 millions d'agents de la FPT et de la FPH dont les pratiques RH comportent des particularités nécessitant des développements spécifiques, qui vont au-delà de la réaffirmation du rôle de pilote de la Dgafrp et de coordination des 3 versants ou du rappel des dispositions communes qui s'appliquent aux trois versants. Pour ne prendre qu'un exemple, on ne peut parler en général des actions en faveur de la mobilité sans évoquer l'absence d'un droit de mutation (pourtant prévu dans PPCR) pour les fonctionnaires hospitaliers. Cette approche centrée sur la FPE qui élude les deux autres versants affaiblit le message d'unicité de la Fonction Publique en renforçant l'impression que la FPE donne toujours le « *la* » et que les deux autres versants sont subsidiaires.

➔ FAITS ET CHIFFRES

Georges Clemenceau disait « *La France est un pays extrêmement fertile : on y plante des fonctionnaires et il y pousse des impôts.* » C'est à peu près le même discours, un siècle plus tard, que nous avons entendu dans la bouche du premier ministre le 4 juillet dernier devant l'Assemblée Nationale lorsqu'il vilipendait « *l'addiction à la dépense publique* ». Ce rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique, dont nous saluons une année encore la qualité, nous permet de sortir de ces vieilles ritournelles et de rétablir quelques faits.

Le rapport annuel nous apprend ainsi que les dépenses de personnel sont passées de 12,8% du PIB en 2015 à 12,7% en 2016. Loin de l'explosion, c'est donc une baisse qui est constatée. Dans la FPE, alors même que le poids des retraites croît en 2016, la part des dépenses de personnels dans le budget de l'État baisse de 40,3% à 39,2%. Preuve que des coupes importantes ont été opérées.

De manière tout aussi révélatrice pour la FPH, la part des dépenses de personnel dans les budgets des EPS a baissé de 5,9 points entre 2000 et 2016. Plus que toutes les autres dépenses, les personnels ont donc fait les frais du tour de vis salarial.

Nous noterons que pendant ce temps, le gouvernement multipliait les aides aux entreprises, creusant allègrement la dette publique. Les 20 milliards du CICE (à lui seul) représentent 1/6^{ème} des dépenses de personnel de l'État. Avec cette somme, on pourrait créer 390 000 postes de fonctionnaires d'État (sur la base d'un ETP valorisé à 51 329 €/an en 2015). Bien loin des hypothétiques 100 000 créations d'emplois éventuellement liées au CICE...

Évoquons aussi les effectifs, les 5,45 millions d'agents publics dont 3,85 millions de fonctionnaires. Là encore, les chiffres du rapport donnent une vision très différente de ce qu'on entend souvent. Oui, les effectifs ont augmenté de 3,35% entre 2005 et 2015. Mais dans le même temps, la population française a augmenté de 5,44%. Une règle de trois nous montre que si nous avons suivi la même courbe, nous aurions dû recruter 110 000 agents publics de plus. Avec les hypothèses démographiques actuelles et si on supprime effectivement 120 000 postes de fonctionnaire sur le quinquennat, il nous manquera 7% des effectifs soit 360 000 agents.

D'autres données issues du rapport confortent notre analyse sur les effectifs de la Fonction Publique. En effet, sur les 10 dernières années, l'emploi public progresse moins vite (+0,3%) que le reste du salariat (+0,4%/an). On est donc loin de la gabegie souvent évoquée quand on parle de l'emploi public.

Le rapport interroge aussi sur les choix politiques qui sous-tendent la gestion des effectifs. Ainsi, alors que la menace terroriste augmente, les effectifs de la défense ont baissé de 2,3% en moyenne annuelle sur les 10 dernières années. En 2015, base de ce rapport et surtout année de la COP 21, on baissait de 5,2% les effectifs du ministère de l'écologie. Nous trouvons ainsi bon nombre d'incohérences entre les discours publics et la réalité des politiques RH mises en œuvre.

Sur la FPT, tant décriée pour l'envol soi-disant non maîtrisé de ses effectifs, le rapport nous invite à proscrire toute analyse hâtive en identifiant par exemple que la moitié de la croissance des effectifs de la FPT s'expliquent par le transfert des personnels de la FPE. Notons par ailleurs pour la FPT un élément très significatif puisque 2015 est la première année (depuis 1980) où une baisse des effectifs est constatée (-0,3%).

Pour la FPH, nous noterons particulièrement la baisse inédite des personnels non-médicaux travaillant dans les établissements publics de santé dans un contexte où la croissance de l'emploi hospitalier ralentit fortement (contrairement à l'activité hospitalière qui continue d'augmenter). La hausse de 1,3% des effectifs en Ehpad ne rassure pas quand on sait les besoins de prises en charge accrues en raison de la démographie et de la croissance des phénomènes de dépendance.

Côté salaires, ce rapport apporte aussi des clarifications, notamment sur le niveau des rémunérations comparées entre le public et le privé. Les salaires nets sont assez proches. Ce qui est très surprenant. En effet, le niveau de rémunération des agents publics devrait être nettement supérieur en raison de la structure même des emplois. 51% des agents publics sont diplômés du supérieur contre 35% dans le secteur privé. Ce qui laisse bien sûr entendre une non-reconnaissance des qualifications dans le secteur public. On s'étonne d'autant plus de ces faibles écarts quand on constate que l'âge moyen des agents du secteur public est nettement plus élevé que dans le privé, ce qui devrait avoir un impact salarial du fait de déroulements de carrière plus avancés.

Quand on évoque les salaires dans la Fonction Publique, on en vient rapidement à évoquer la question du pouvoir d'achat des agents publics. Le rapport nous apporte là encore des éléments précieux d'analyse à travers la Rémunération Moyenne des personnels en place (RMPP). C'est souvent sur cet indicateur que s'appuient les commentateurs pour évoquer la hausse du pouvoir d'achat. Or, quand on y regarde

de plus près, l'évolution positive de la RMPP s'explique aux 3/4 environ par le déroulement de carrière des agents. En clair, quand on s'extasie de l'augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, on s'extasie sur l'existence des avancements d'échelons et de l'existence d'une Fonction Publique de carrière datant au moins de 1946.

Le déroulement de carrière n'est pas une mesure qui vise le pouvoir d'achat mais avant tout la reconnaissance de l'expérience acquise et de l'engagement professionnel des agents au service de la Nation. Ce qui constitue la garantie du maintien (ou de la revalorisation) du pouvoir d'achat, c'est l'évolution de la valeur du point d'indice dont on constate d'ailleurs dans le rapport une assez stricte corrélation entre 1970 et 2003 avec le niveau de l'inflation.

Depuis 2010 et le gel de l'évolution du point d'indice, l'inflation (avec tabac) est de 6,93% tandis que la valeur du point n'a augmenté que de 1,2%. Il y a donc un écart croissant qui impacte le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Le décrochage de la valeur du point est donc masqué par les effets de carrière. Malgré cela, entre 24 et 34% des agents (d'après le rapport) ont eu une perte effective de rémunération en 2015.

Si nous saluons les efforts de clarifications qui ont été apportés dans ce rapport, la CGT souhaite aller plus avant dans le découpage des facteurs expliquant l'évolution de la masse salariale afin de faire de chaque élément un objet de négociation salariale sur des bases objectivées. Ainsi, hormis les effets de noria (entrants-sortants) qui ne relèvent pas de la RMPP, nous demandons à pouvoir détailler les mesures individuelles en dissociant les avancements d'échelons des avancements de grades (ou changements de corps), en isolant dans l'analyse les mesures « filets de sécurité » (comme la compensation différentielle du SMIC ou la GIPA) et de bien isoler les effets liés aux requalifications de grilles.

Il est d'autant plus nécessaire d'affiner le pilotage des éléments constituant la rémunération que la question de l'attractivité de la Fonction Publique se pose avec plus d'acuité. En effet, le rapport annuel nous fournit des données montrant que la sélectivité des concours (le ratio entre candidats et postes ouverts) est en baisse ce qui révèle une moindre appétence pour entrer dans la Fonction Publique. Cette baisse doit nous interroger d'autant plus que le nombre de postes proposé aux concours était réduit par rapport à 2014 et que le niveau de chômage est resté très élevé. Là encore, cette donnée doit être une alerte sur l'état de la Fonction Publique.

En termes de rémunération, on note un maintien des écarts salariaux de l'ordre de 13,5% pouvant aller jusqu'à 20,9% dans la FPH entre les femmes et les hommes (alors même que les femmes représentent 62% des effectifs). Ces éléments, mis également en lumière par le rapport annuel sur l'égalité, doivent plus que jamais nous interpeller. D'autant que ces écarts de rémunération se doublent d'autres effets (non reconnaissance de certaines filières à prédominance féminine, difficile accès des femmes aux emplois de l'encadrement et notamment A+ où elles sont notoirement sous-représentées, plus grande précarité des femmes...).

Sur les personnels contractuels, la CGT salue les améliorations dans la production de données qui permettent d'identifier des trajectoires pluriannuelles. Au-delà de ces travaux, nous souhaitons que les données produites dans les tableaux entrants-sortants (contractuels et fonctionnaires) soient revus

afin de permettre l'identification précise des contractuels qui deviennent fonctionnaires par versant. Sur la proportion des contractuels dans les effectifs, le rapport fait état d'une certaine stabilité au cours des 5 dernières années avec un taux de 21,7%. Cette stabilité interroge sur les conditions de mise en œuvre de la loi Sauvadet de 2012 et sa capacité à résorber effectivement l'emploi précaire. Nous notons aussi une sur-représentation des contractuels dans la FPT (45% des contractuels alors que la FPT regroupe 34,6% des agents publics).

Nous souhaitons aussi revenir quelques instants sur les données relatives à l'absentéisme. Contrairement aux discours alarmistes qui évoquent une croissance exponentielle, on constate des phénomènes qui trouvent des explications assez logiques. Dans la FPT, on se rend compte que l'absentéisme croît du fait des absences longues et non des maladies ordinaires qui baissent légèrement. Ce qui montre d'ailleurs combien le rétablissement du jour de carence, en plus d'être infondé et injuste, est en décalage avec la réalité. La réalité, c'est que chaque année depuis 2010, la moyenne d'âge des agents publics a cru de 3 mois. Or, on sait que l'absentéisme est fortement corrélé à l'âge. 32,6% des agents ont plus de 50 ans en 2015. La moyenne d'âge s'établissait à 43,2 ans (44,9 ans dans la FPT). Nous subissons à la fois le recul des âges de départ à la retraite et le faible niveau d'embauche des jeunes (les moins de 30 ans ne représentent que 14,2% des effectifs).

L'absentéisme est fortement lié aussi aux conditions de travail (ce qui est encore plus vrai pour les agents ayant perdu le bénéfice de la catégorie active). Or, on sait les fonctionnaires plus exposés à certains facteurs de risques professionnels. Les agents publics sont ainsi deux fois plus concernés par les obligations liées aux astreintes que les salariés du privé. Dans la FPH, qui est certainement la plus symptomatique, 26,2% des agents n'ont pas 48h de repos hebdomadaire, 70,3% travaillent le samedi et 64% le dimanche, 32,3% la nuit, 78% se disent interrompus dans leur travail... etc...

Dès lors, ce n'est plus l'absentéisme des agents qui semble excessif mais les conditions de travail qu'on leur impose et les risques professionnels auxquels on les expose.

Pour terminer, nous souhaitons revenir un instant sur la partie concernant la formation. Nous déplorons que les données collectées ne permettent pas une analyse détaillée et actualisée de la situation. Dans la FPT, les données datent de 2013. Les jours de formation par agent ne recouvrent pas les mêmes types de formation. De plus, les données existantes nous interrogent. Il semble qu'il y ait une érosion de la masse salariale consacrée à la FPE en 2015 qui se limite à une moyenne de 3j/an avec une concentration assez forte sur les catégories hiérarchiques plus élevées. Pour la FPT, il semble là aussi qu'il y ait une baisse marquée. Pour la FPH, la situation semble meilleure en 2015. Nos inquiétudes sont néanmoins vives sur l'impact des ponctions de plusieurs centaines de millions d'€ opérées sur les réserves de l'ANFH et leur impact en 2016 et 2017.

Pour terminer, nous regrettons que les données relatives aux retraites n'aient pu faire l'objet d'une étude en Formation spécialisée. Cette déception est d'autant plus forte que la question des régimes de retraite devrait figurer à l'agenda social et politique en 2018 et qu'un dialogue constructif n'a de chances de s'instaurer que quand les bases et données de travail sont partagées. Nous attendons avec impatience la transmission des éléments d'analyses sur les retraites tels qu'indiqué en séance par la Dgafp.