

PROJET DE TEXTES 24^{EME} CONGRES

PLATEFORME REVENDICATIVE



INTRODUCTION GENERALE

Cette plateforme revendicative n'a pas pour vocation de se substituer à celle de la confédération ou à celle de telle ou telle des organisations de l'UGFF.

Son objectif est donc de regrouper et de mettre en cohérence toutes les revendications transversales à l'ensemble de la Fonction publique.

- Ces revendications s'inscrivent dans la conception globale de l'UGFF sur la Fonction publique.
- Des points essentiels :
 - Fonction publique de carrière, appuyée sur l'existence de corps
 - Recrutements assis sur les concours
 - Emploi de titulaires, en position statutaire et réglementaire

LA GRILLE INDICIAIRE

- Maintien de la grille unique pour toute la Fonction publique, dans le cadre d'une carrière linéaire ;
- Intégration des primes dans traitement ;
- 6 niveaux de recrutement à partir des diplômes requis pour le concours externe :
 - C1
Catégorie d'accueil. Sans diplôme (durée limitée à 2 ans, avec formation)
Le C1 doit être considéré comme un sas d'entrée. Il constitue une réponse pour assurer un égal accès pour tous dans la Fonction publique.
Le recrutement doit être assuré par le biais d'un concours doté d'une épreuve unique, la plus simple possible (QCM, tests psychotechniques...).
 - Le recrutement doit être assuré par le biais d'un concours doté d'une épreuve unique, la plus simple possible (QCM, tests psychotechniques...).
 - L'agent recruté sera rémunéré à un salaire au moins égal au SMIC revendiqué par la CGT.
Pendant la durée de son stage, il recevra une formation au moins égale au tiers de son temps de travail.
Dès sa titularisation, prononcée par la CAP compétente, il sera reclassé en C2.
 - C2
CAP, BEP, brevet des collèges
 - B1
Bac
 - B2
Bac + 2
 - A1
Bac + 3 et bac + 4
 - A2
Catégorie encadrement supérieur/ingénieurs. Grandes écoles/Bac + 5

- Amplitude de 1 à 5
- Amplitude minimum de chaque niveau : 1 à 2 ;
- Amplitude de la grille de 1 à 5
 - C. 1 (au minimum) 1500 €(au 1.01.2006)
 - 1,3 le minimum, soit de 1950 €à 3900 €
 - 1,6 le minimum, soit de 2400 €à 4800 €
 - 1,9 le minimum, soit de 2850 €à 5700 €
 - 2,2 le minimum, soit de 3300 €à 6600 €
 - 2,5 le minimum, soit de 3750 €à 7500 €
- Ces grades doivent, de manière générale, être réduits à un nombre maximal de 2 et un décontingement des promotions doit être mis en place.

LES SALAIRES

- Indexation valeur du point sur coût de la vie ;
- Salaire minimum à 1500 euros bruts (valeur au 1.01.2006) ;
- Revalorisation du supplément familial de traitement.

LA RETRAITE

- **Défense de la répartition**, seul système permettant d'assurer l'avenir des retraites. Lutte solidaire public/privé pour une réforme du financement des retraites qui a pour objectif d'assurer le rétablissement puis le développement du niveau des droits, en exigeant que notre pays consacre au **financement des retraites** la part nécessaire –et légitime– du PIB :
 - au travers des budgets publics pour les régimes qui y sont liés,
 - par une réforme du système de cotisations des employeurs pour les autres, en vue, d'une part, d'étendre l'assiette à l'ensemble de la valeur ajoutée et, d'autre part, de les moduler en fonction du poids de la masse salariale.
- **Maintien du régime spécial des fonctionnaires d'Etat**, qui constitue pour la CGT l'un des piliers fondamentaux du statut et un mécanisme essentiel de la FP de carrière. **L'UGFF se prononce pour le maintien du Code des Pensions Civiles et Militaires, et résout contre la perspective d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat**, dont le compte d'affectation spéciale mis en place à compter de 2006 est une amorce très avancée. La création d'une telle caisse constituerait une rupture statutaire, serait prétexte à de nouveaux reculs du niveau des pensions, préparerait le recours à la capitalisation, et permettrait à l'Etat de s'exonérer partiellement de ses responsabilités d'employeur.
- Le régime spécial des fonctionnaires de l'Etat doit être assis sur la base d'un taux de remplacement commun à tous les régimes, ouvert à 60 ans, équivalant à 75% du dernier traitement détenu (sous condition de 6 mois) sur la base d'une carrière complète équivalant à 150 trimestres de durée d'assurance (37,5 annuités), qui doit être rétabli pour tous. L'UGFF revendique notamment :
 - l'abrogation de la loi FILLON ;
 - l'amélioration du mécanisme du minimum garanti de pension : référence au minimum FP, abrogation des dispositions dérogatoires visant les bonifications ;

- l'instauration d'un mécanisme de départ anticipé au profit des fonctionnaires disposant d'une durée d'assurance de 160 trimestres minimum ;
- l'ouverture d'une négociation sur les travaux pénibles et dangereux en vue d'adapter la nomenclature actuelle aux conditions d'aujourd'hui et d'intégrer les fonctions concernées dans un système (services « actifs ») de départ anticipé avec bonifications ;
- la révision des conditions d'ouverture du droit à la CPA (55 ans, 25 ans de services...) qui doivent redevenir plus attractives ;
- le rétablissement du congé de fin d'activité (CFA) ;
- l'abrogation des mécanismes de décote et surcote ;
- la réforme des règles d'évolution du niveau des pensions, qui doit à nouveau correspondre à celle des actifs, dans la mesure où un mécanisme d'indexation permet l'évolution satisfaisante de la valeur du point FP ; l'attribution sous conditions des mesures de reclassement attribuées aux actifs doit à nouveau être offerte aux pensionnés.
- le rétablissement de la bonification aux femmes ayant accouché ou adopté ;
- une négociation d'ensemble, qui devra permettre de réviser les conditions d'accès aux bonifications, majorations de durée d'assurance de toute nature (validation des années d'études, avantages familiaux...) ainsi que l'amélioration des conditions de réversion, en s'appuyant par exemple sur certaines dispositions du régime général (remariage...), en intégrant les réalités sociales nouvelles (PACS...)

➤ **Régime additionnel (RAFP)** : le Régime Additionnel de la Fonction Publique (retraite complémentaire par capitalisation assise sur les primes et indemnités) doit être placé en extinction.

Il s'agit du premier régime obligatoire par capitalisation dans notre pays, avec toutes les caractéristiques d'un tel mécanisme : pas de solidarité intergénérationnelle, soumission aux aléas du marché, primauté de la logique financière avec ses lourdes conséquences sociales (notamment sur l'emploi).

Il constitue un obstacle à notre revendication d'intégration des primes dans la grille des traitements, c'est au contraire une machine à développer la part des primes individualisées au détriment du traitement garanti.

- Jusqu'à satisfaction de cette revendication et tant que perdurera le RAFP sous sa forme actuelle, la CGT luttera pour imposer une politique de placement de ses ressources favorable à l'emploi et antagonique avec le credo de la rentabilité financière immédiate.

➤ **IRCANTEC** (régime complémentaire des non titulaires). La gestion de l'institution doit s'inscrire dans l'objectif d'un taux de remplacement (régime général + Ircantec) de 75 % à 60 ans sur une base de 37,5 annuités.

La CGT revendique :

- l'assainissement financier de la caisse avec 1°/ la suppression des transferts financiers entre régimes spéciaux qui sont contraires au principe de la répartition ; 2°/ le remboursement du coût de l'abaissement de la retraite à 60 ans ;
- une augmentation progressive des taux de cotisation des employeurs dont le bas niveau actuel (comparé aux taux appliqués pour les fonctionnaires des trois versants) est un encouragement à l'emploi de non titulaires ;

- le strict respect du principe de la répartition, qui permet un financement à long terme et s'oppose au projet de provisionnement qui pèse injustement sur les salariés et retraités et constitue par ailleurs une étape vers la capitalisation.

NON-TITULAIRES

- Abrogation article 4 loi 84-16 ;
- Remise en cause des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 de la loi 84-16 ;
- Titularisation, sur emplois créés, des agents non-titulaires et précaires travaillant sur des besoins permanents à temps complet, hors établissements et institutions dérogatoires et arrêt de recrutements sur ces mêmes besoins ;
- Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;
- Dès 3^{ème} année d'ancienneté, mêmes droits que le titulaire en matière de congés maladie et accident du travail ;
- Pour les CDI, des modes de recrutement, de déroulement de carrière et des droits sociaux proches de ceux des titulaires.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Les crédits doivent être au minimum à 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue ;
- Le temps de formation doit atteindre 10 % du temps de travail ;
- Organisation de la formation au plus près des agents par le biais d'organismes publics ;
- Création d'un IRA en Ile-de-France ;
- Demande de respect du code du travail :
L. 900-I « la formation professionnelle tout au long de la vie est une obligation nationale... ».
Et L970-I « L'Etat met en œuvre au bénéfice de ses agents une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale... ».
- Respect de tous les droits existants et obtention de nouveaux droits :
Droit individuel à l'information directe des salariés sur toute possibilité de formation (plan de formation ou possibilités individuelles) ;
Droits individuels à la formation des agents (avec mêmes droits pour les non-titulaires que pour les fonctionnaires) d'au moins 10 jours par an ;
Droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les CTP ;
Droit à la formation syndicale repensé entièrement tenant compte des évolutions du travail, de la société, des évolutions culturelles (complexification de la matière depuis la création du congé éducation ouvrière en 1957) ;
Droit à un congé formation (non décompté dans la formation syndicale) pour tous les élus CAP, CTP, CHS, Conseil supérieur, conseils administration et d'établissement, conseils scientifiques... et prise en charge des frais de l'organisateur du stage par la Fonction publique ;
Rémunération intégrale du salaire pendant la formation ;

Prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, hébergement...);

Actualisation ;

Organisation du travail intégrant largement le droit à la formation (les remplacements doivent notamment être prévus et assurés de telle sorte que toute absence ne soit pas vécue comme un dysfonctionnement, une contrainte, voire un malaise pour le postulant) ;

Refus de la porosité temps de travail, temps de formation sur lieu de travail et hors lieu de travail ;

- maintien et développement du congé individuel de formation ;
- Reconnaissance des formations acquises :
Les formations doivent permettre de valoriser la carrière d'une manière visible et transparente. La formation doit rimer avec promotion sociale (la formation ne doit pas se résumer au seul maintien de l'employabilité).

ORGANISATIONS DES RELATIONS SOCIALES ET FONCTIONNEMENT DES ORGANISMES STATUTAIRES DE CONCERTATION

- Négociations salariales annuelles au printemps en fonction de la loi de finances ;
- Droit d'ouvrir des négociations à la demande des syndicats ;
- Les accords ne peuvent être validés que par la signature d'organisations syndicales représentant la majorité des personnels ;
- Dans le cadre d'une négociation, les organisations syndicales représentant 50 % au moins des personnels au (x) CTP concerné (s), peuvent obtenir une consultation par vote des salariés sur la proposition d'un accord (émanant de l'administration) ;
- La répartition des sièges aux CTP doit être déterminés par élection sur sigle syndical ;
- Extension du champ de compétences des CTP ;
- Tous les comités d'action sociale doivent :
 - Avoir une majorité de représentants du personnel,
 - Bénéficier d'une élection directe des représentants des salariés,
 - Passer d'un rôle consultatif à un pouvoir décisionnel.
- Suspension des avis, avec obligation d'un nouvel examen, lorsque les représentants d'une majorité de personnels émettent un avis défavorable (aux CTP et au Conseil Supérieur) ;
- Élection des représentants des salariés dans tous les conseils d'administration sur listes syndicales ;
- Mise en place d'un Conseil Supérieur de la Fonction publique commun aux titres II, III et IV compétent pour toutes les questions transversales ;
- Possibilité de créer un CTP à chaque niveau de déconcentration.

DROIT SYNDICAL

- arrêt des attaques et discriminations contre les militants syndicaux ;
- Élargir le champ ouvrant droit aux décharges d'activité de service (notamment, champ interministériel) ;
- Augmenter leur volume et assurer leur compensation par des créations d'emplois ;
- Rétablissement d'une retenue de traitement proportionnelle à la durée de la cessation de travail en cas de grève ;
- Accès large et garanti aux nouvelles technologies pour les syndicats.
- Création d'heures d'information interministérielles ;
- Ouverture d'un droit à la formation des permanents syndicaux avant leur réintégration.

ORIGINAIRES D'OUTRE-MER

- Extension des droits spécifiques (congés bonifiés, prime d'installation et prime de vie chère) aux agents non-titulaires ;
- Abrogation de la notion de résidence habituelle ou familiale pour les ayants-droit ;
- Réévaluation de l'indice plafond (340) servant de référence pour la prise en charge du conjoint pour les congés bonifiés ;
- Prise en charge des enfants du parent n'ayant pas la charge de ceux-ci en cas de séparation.

HANDICAPES

- Respect du taux des 6 % d'emploi des travailleurs handicapés fixé par la loi de 1987 ;
- Aménagement des concours de droit commun ;
- Maintien et amélioration des recrutements par la voie des emplois réservés ;
- Fin des recrutements par voie contractuelle ;
- Adaptation de la formation initiale et continue ;
- Élargissement des attributions des COTOREP ;
- Moyens en temps et en décharges pour les militants investis dans ces activités ;
- Mise en œuvre de dispositions assurant l'égalité dans les déroulements de carrière et les promotions internes ;

ACTION SOCIALE

Conforter le droit à l'action sociale :

Le droit reconnu récemment aux agents, de bénéficier de prestations et d'accéder à des services sociaux, est constitutif du rapport des forces qu'il convient de conforter pour développer le nombre de bénéficiaires, la réponse aux besoins sociaux des agents. Tous les personnels actifs et pensionnés et leurs ayants droit, dès lors qu'ils sont recrutés, exercent ou ont exercé leurs fonctions dans le champ des services de l'Etat et de ses établissements publics doivent être bénéficiaires.

A l'opposé d'une mutualisation des « existants » ministériels invitant au partage et à l'abandon de prestations et équipements collectifs, l'UGFF-CGT se prononce pour :

- Une reconstruction d'une politique commune à tous les agents de la Fonction publique visant la bonification des actions et services sociaux, et à terme l'égalité de traitement des agents sur le territoire (DOM et TOM compris).

- Une organisation et un fonctionnement de proximité qui passe par la création de comité interministériel départemental d'action sociale, une démocratisation des instances... des droits nouveaux aux représentants des personnels.
- Un budget garanti équivalent au minimum à 3 % de la masse salariale et des pensions.
- Une gestion par les représentants des personnels de type comité d'entreprise et, dans l'immédiat, une participation des représentants des personnels et des usagers aux conseils d'administration des associations de gestion voire leur prise de contrôle et des droits correspondants.

Pérenniser et développer les prestations, les équipements collectifs...

- L'UGFF-CGT revendique la pérennisation de l'action sociale des personnels de l'Etat aux agents mis à disposition des collectivités territoriales, des établissements publics, des associations....,
- L'UGFF-CGT donne la priorité aux réponses collectives porteuses de solidarité, les individuelles ne peuvent qu'être exceptionnelles et complémentaires. Elle interpelle sur les risques encourus par les prestations individuelles de re-qualification en avantages en nature et de fiscalisation à l'impôt sur le revenu.

L'UGFF-CGT exige :

- 20 % d'augmentation de toutes les prestations à réglementation commune...
- **Un droit à une restauration sociale, collective et plus solidaire** garantissant la qualité, la tarification sociale, la proximité des services publics et l'ouverture au salariat privé.
Les agents ne disposant pas de restauration collective doivent bénéficier de titres-restaurant.
- **Un droit au logement** : l'UGFF-CGT partage les revendications confédérales de construction de logements sociaux répondant aux besoins de toutes les populations, de critères d'accès, de niveau des loyers...
En particulier, l'UGFF revendique un outil national et déconcentré de gestion de la politique du logement rassemblant l'ensemble des prestations existantes et d'en financer de nouvelles. Cet outil doit être capable de réserver des logements sociaux près des bailleurs, de les attribuer, de gérer l'ensemble du parc logements locatifs -5% réglementaires et conventionnels-, d'attribuer les aides individuelles, des prêts à l'accession et à la rénovation de l'habitat, etc...
- **Un droit aux vacances et aux loisirs** : les bénéficiaires du chèque-vacances doivent être portés à 30 % des agents ce qui signifie une révision des barèmes d'accès. La bonification de l'administration doit être nettement revalorisée.
Les crédits d'initiative locale des SRIAS doivent répondre au besoin de développement des loisirs et d'accès à la culture et aux sports des agents actifs et retraités et de leur famille.
- **Des aides à la famille garanties :**
Aide à la garde des enfants : l'UGFF fait sienne les revendications confédérales, notamment la création d'un service public diversifié d'accueil de la petite enfance priorisant les équipements... qui s'oppose au CESU.
En particulier, elle revendique la création de crèches administratives et la réservation de berceaux dans les crèches « publiques ».
En complément, les aides à la garde des enfants à domicile doivent s'accompagner de garanties.

Aide à la prise en charge des études des enfants

➤ **Des aides aux retraités par :**

- Le rétablissement de l'Aide à l'Amélioration de l'Habitat des Retraités.
- Une modification des barèmes de l'Aide Ménagère à Domicile tendant à une prestation plus avantageuse, profitant à des bénéficiaires plus nombreux.

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

- Renforcement de la participation de l'Etat-employeur à la protection sociale complémentaire ;
- Mise en œuvre d'une exclusivité mutualiste dans la gestion.

MALADIE – PROTECTION SOCIALE

- Pendant les congés maladie, traitement versé partir de l'ensemble des éléments composant le salaire ;
- Améliorer les conditions de reclassement professionnel.

HYGIENE – SECURITE – CONDITIONS DE TRAVAIL

- Réviser et améliorer le fonctionnement des commissions de réforme ;
- Plus large reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Maintien du traitement versé à partir de l'ensemble des éléments composant le salaire ;
- Création d'un CHS local ou spécial de plein droit dès qu'un CTP en formule la demande ;
- CHS obligatoire dans tout bâtiment comptant plus de 50 agents ;
- Création d'un corps interministériel d'inspecteurs de la sécurité ;
- Rendre contraignantes les décisions des inspecteurs de la sécurité ;
- Création d'un statut de médecin de prévention ;

MOBILITE

- Avis de vacance accessibles à tous ;
- Mobilité exclusivement sur base du volontariat.

NOTATION

- Suppression de l'entretien annuel d'évaluation ;
- Critères de notation nationaux et par corps ;
- En cas de vote majoritaire des représentants des personnels à la CAP, réexamen obligatoire ;
- Pas d'enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté ;
- Aucune majoration de la durée d'échelon.

TEMPS DE TRAVAIL

- 35 heures hebdomadaires (abrogation du décompte annuel) ;
- 32 heures maximum pour le travail posté, de nuit, pénible et dangereux ;
- Durée maximale hebdomadaire de 42 heures ;
- La durée maximale de travail quotidien est de 9 heures ;

- L'amplitude maximale de la journée de travail est de 10 heures ;
- Repos hebdomadaire minimal de 48 heures ;
- Repos minimal quotidien de 12 heures entre deux prises de travail ;
- Sauf dérogations, les personnels d'encadrement bénéficient des règles communes en matière de durée de travail ;
- Toute durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires, ou par des dispositions spécifiques prévues, est considérée comme une durée de travail supplémentaire ;
- Travail de nuit : entre 21 heures et 7 heures ;
- Plafond de 130 heures supplémentaires annuelles ;
- Majoration, sous forme de repos ou de complément de salaire, de 25 % pour les 8 premières effectuées au-delà de la durée hebdomadaire et de 50 % pour les suivantes ;
- Création d'emplois statutaires à due concurrence de toute réduction de temps de travail ;
- Suppression du jour de travail supplémentaire pour soit-disante solidarité.

EGALITE PROFESSIONNELLE

- Égalité dans les nominations aux emplois supérieurs ;
- Égalité dans les déroulements de carrière ;
- Égalité en matière d'attribution des indemnités ;
- Égalité en matière de formation professionnelle.

FRAIS DE DEPLACEMENT

- Mise en œuvre d'un système de revalorisation périodique indexé sur l'évolution des prix ;
- Alignement du montant des indemnités kilométriques sur le barème fiscal ;
- Suppression des abattements touchant les nuitées et les indemnités de stage ;
- Révision de la notion de résidence administrative unique pour la région parisienne.

21312 caractères

