

# FONCTION

# PUBLIQUE

Supplément au n° 174  
Mars 2010

## Repères revendicatifs

*adoptés au 25ème congrès du 11 au 15 mai 2009  
et complétés des repères adoptés à la conférence  
nationale exceptionnelle du 26 Janvier 2010.*

## Des repères revendicatifs vivants

**V**oici donc, réactualisés, complétés, améliorés, les repères revendicatifs dont l'UGFF s'est dotée.

Ce processus a eu lieu en 2 temps : une première partie des repères a été adoptée au congrès de mai 2009 et la seconde, lors de la conférence nationale exceptionnelle de janvier 2010.

Pour la première fois depuis longtemps, tous les éléments les constituant ont été regroupés dans un document unique, favorisant ainsi leur mise en cohérence.

Bien entendu, il ne s'agit pas là d'un « livre d'or » en dehors duquel toute avancée obtenue serait considérée comme irrecevable par la CGT. Ce n'est pas davantage une bible indépassable dont les éléments seraient gravés dans le marbre une fois pour toute. D'ailleurs mandat est déjà pris pour les enrichir, les approfondir, et même les compléter.

En tout état de cause, ils se veulent avant tout des outils concrets dans la vie et dans notre démarche revendicative. En effet, les plus belles plateformes n'ont que peu d'intérêt si elles demeurent dans les tiroirs des locaux syndicaux.

Emparons-nous en, dans les luttes et les négociations, pour faire progresser nos propositions.

Avril 2010

### Sommaire :

Grille indiciaire et carrières .....	p 3
Notation .....	p 4
Non titulaires .....	p 5
Mobilité .....	p 5
Frais de déplacements .....	p 6
Formation professionnelle .....	p 6
Egalité professionnelle .....	p 7
Temps de travail .....	p 8
Organisation des négociations et fonctionnement des organismes paritaires .....	p 8
Droit syndical .....	p 8
Retraite .....	p 9
Protection sociale complémentaire .....	p 11
Handicapés .....	p 12
Hygiène – Sécurité – Conditions de travail .....	p 14
Action Sociale .....	p 15
Dom –Tom .....	p 19

### Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542  
93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11  
Mél : ugff@cgt.fr – Site : www.ugff.cgt.fr

### Directeur de la publication :

Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197

Mensuel - Prix : 1,5 €

### Maquette : Publicom 91

Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou  
Publicom91@wanadoo.fr

### Impression :

### Imprimerie Rivet Presse Edition

24 rue Claude-Henri-Gorceix,  
87022 Limoges cedex 9  
Tél. : 05 55 04 49 50  
Fax : 05 55 04 49 60

# Grille indiciaire et carrières

## Introduction générale

*Ces repères revendicatifs sont communs à l'UGFF, la Fédération des Services Publics et la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.*

*Elles s'inscrivent dans les orientations générales de la CGT.*

- ◆ Un fonctionnaire citoyen jouissant de droits démocratiques renforcés.
- ◆ Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi).
- ◆ La requalification de nombreux emplois actuellement « sous-valorisés ».
- ◆ Un recrutement basé sur les concours, assis sur des

## Sur la grille et les qualifications

- ◆ Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT (1.600 euros bruts en 2009).

Ce salaire minimum correspond au « *sas d'entrée* » que nous revendiquons (voir ci-dessous).

- ◆ Amplitude de la grille indiciaire : - 1 à 4,6  
Les cadres dirigeants (une infime minorité d'agents) – ceux pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination – pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille.

- ◆ Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète (voir plus loin la durée des carrières complètes).  
Par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 sera assuré de parvenir à l'indice 600.

- ◆ Augmentation uniforme de 70 points d'indice comme revalorisation immédiate.

- ◆ Catégories et qualifications :

\* **Sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme.**

Ces agents auront le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC).

Ils effectueront un stage de formation, d'une durée d'1 an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils seront titularisés dans le corps pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage sera reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation.

Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C.

\* **Catégorie C**

Recrutement niveau brevet des collèges ou CAP.  
Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.

niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent, être renouvelées et donner lieu à nomination par ordre de mérite aux concours.

- ◆ Une grille indiciaire unique pour les 3 versants de la Fonction publique.
- ◆ La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

L'ensemble des pistes revendicatives qui suivent ont une grande cohérence entre elles et ne peuvent être analysées et appréciées que dans une approche globale.

Enfin, il va de soi que, s'agissant de repères, bon nombre d'éléments doivent faire l'objet de précisions et d'approfondissements ultérieurs.

\* **Catégorie B 1**

Recrutement niveau BAC  
Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.

\* **Catégorie B 2**

Recrutement niveau BAC + 2  
Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.

\* **Catégorie A 1**

Recrutement niveau BAC + 3  
Salaire de début : 1,8 fois le SMIC

\* **Catégorie A 2**

Recrutement niveau BAC + 5  
Salaire de début : 2 fois le SMIC

\* **Catégorie A 3**

Recrutement niveau BAC + 8  
Salaire de début : 2,3 fois le SMIC  
Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps  
Carrière complète

maximum	minimum
C 35 ans	2/3 durée maximale
B1 34 ans	2/3 durée maximale
B2 33 ans	2/3 durée maximale
A1 32 ans	2/3 durée maximale
A2 31 ans	2/3 durée maximale
A3 30 ans	2/3 durée maximale

- ◆ Passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade.
- ◆ Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel.



- ◆ Intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial en rémunération indicée.
- ◆ Suppression de toute forme de rémunération au mérite.
- ◆ Maintien des seules indemnités liées à des sujétions particulières (travaux pénibles, de nuit, du dimanche...). Simpli-

## Sur le déroulement de carrière

- ◆ Mise en place d'un système de notation visant à l'objectivité et reflétant pleinement les qualités professionnelles de l'agent.
- ◆ La qualification mise en œuvre doit mieux être retranscrite dans la carrière du fonctionnaire.
- ◆ L'agent peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté dans l'échelon dans la limite de 3 mois par an.

## Sur les corps

- ◆ L'ensemble : [qualification détenue /missions à exercer] valide l'existence d'entités qui doivent partout s'appeler des corps (ceux-ci se substituerait donc aux actuels cadres d'emplois de la FPT). À Pour ces corps, une harmonisation des recrutements et des tronc communs de formation doit

## Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle et transférabilité des droits

- ◆ La RAEP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours. En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves.
- ◆ Chaque équivalence doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP concernée.
- ◆ A qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié du privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires. Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.
- ◆ Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.
- ◆ Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de

qualification et transparence de ces régimes indemnitaires. Ceci étant, la CGT considère que les véritables solutions de fond à ces astreintes sont à rechercher dans la mise en oeuvre de repos compensateurs, adaptation des postes de travail, bonifications et retraites anticipées.

- ◆ La mise en œuvre des qualifications doit s'apprécier à partir de critères qui ne soient pas contestables ou sujets à interprétation. Ceux-ci doivent exclure tout ce qui relève de la discipline, du zèle, d'objectifs quantifiables.
- ◆ Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans et pas plus de 3 ans).
- ◆ Les réductions d'ancienneté doivent être totalement déplaçonnées et le nombre d'agents pouvant en bénéficier ne doit pas être limité.

être mise en place.

- ◆ Aucune fusion de corps infra ou supra versants ne doit être mis en œuvre si le couple qualification / mission n'est pas similaire.
- ◆ Des corps nouveaux doivent être créés partout où les besoins réels l'exigent.

l'ancienneté au titre du secteur privé et / ou comme agent non titulaire de droit public, doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.



## Notation

- ◆ Suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière.

- ◆ Critères de notation nationaux et par corps ;
- ◆ Suppression du recours gracieux portant sur le compte rendu de l'entretien professionnel auprès du supérieur hiérarchique au profit d'un seul recours direct au président

de la CAP/CCP.

Réexamen obligatoire du recours en cas de vote majoritaire des représentants du personnel.

◆ Pas d'enveloppe fermée globale du nombre de mois de

réduction d'ancienneté et suppression des quotas de 20 % et 30 % bénéficiant d'une progression de note.

◆ Aucune majoration de la durée d'échelon.

## 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, établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées) et arrêt de recrutements de précaires sur ces mêmes besoins ; Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation ;

◆ Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;

◆ Création de nouveaux corps là où les besoins existent ; Et dans l'immédiat : dès le recrutement, mêmes droits que le

titulaire en matière de congés maladie, maternité et accident du travail ;

◆ Définir les missions des non-titulaires et les respecter. Ne pas déroger aux missions fixées ;

◆ Pour les CDI, un déroulement de carrière proche de ceux des titulaires et des droits sociaux identiques à ceux des titulaires ;

◆ Modification du décret n°84-38 en retirant de la liste des établissements dérogatoires, les établissements publics à caractère administratif dont les missions et la nature des emplois ne correspondent plus au motif de l'inscription de ces EP sur la liste des établissements dérogatoires;

◆ Lutter contre les inscriptions abusives des EP pour l'ensemble ou par partie de leurs emplois sur la liste des établissements dérogatoires ;

◆ Avis de vacance accessibles à tous ; contre le profilage croissant des postes diffusés.

◆ Arrêt des demandes de CV, des « entretiens d'embauche ». La mutation doit être sur les bases des qualifications et de critères objectifs (exemple : ancienneté, rapprochement familial, etc.) ;

◆ Mobilité exclusivement sur base du volontariat. La mutation est un droit de l'agent.

◆ Retrait des décrets de mobilité et du projet de loi du même nom ;  
Transparence des offres et des possibilités de mobilité par l'organisation de mouvements de mutation nationaux et respect de l'égalité de traitement des demandes par un examen des instances paritaires.

## Mobilité

◆ Avis de vacance accessibles à tous ; contre le profilage croissant des postes diffusés.

◆ Arrêt des demandes de CV, des « entretiens d'embauche ». La mutation doit être sur les bases des qualifications et de critères objectifs (exemple : ancienneté, rapprochement familial, etc.) ;

◆ Mobilité exclusivement sur base du volontariat. La

mutation est un droit de l'agent.

◆ Retrait des décrets de mobilité et du projet de loi du même nom ;

◆ Transparence des offres et des possibilités de mobilité par l'organisation de mouvements de mutation nationaux et respect de l'égalité de traitement des demandes par un examen des instances paritaires.

## Frais de déplacements

- ◆ La revalorisation immédiate du taux de remboursement des frais de déplacement (nuitée, repas et transport) avec la mise en œuvre d'un système de revalorisation périodique indexée sur l'évolution réelle 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.
- ◆ Alignement des taux de remboursement dans les départements d'Outre-Mer sur ceux de la métropole.

## Formation professionnelle

- ◆ Tout agent recruté doit avoir droit à une formation initiale rémunérée par l'Etat en sa qualité de fonctionnaire.
  - ◆ La formation doit être conçue comme un dispositif qualifiant, en rupture avec la logique de compétences.
  - ◆ L'évolution nécessaire des missions exige une formation de haut niveau par tous les agents, en particulier ceux touchés par des modifications de métier, de fonction.
  - ◆ Les outils de formation doivent être créés et/ou développés.
  - ◆ Les moyens d'intervention des organisations syndicales représentatives sur la formation doivent être renforcés.
  - ◆ 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 ;
  - ◆ Le droit à la formation sur le temps de travail doit être garanti pour tous les fonctionnaires ;
  - ◆ Organisation de la formation au plus près des agents par le biais d'organismes publics ;
  - ◆ Création d'un centre interministériel de formation 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) ;
  - ◆ Valorisation et respect du droit à la formation pour épanouissement personnel ;
  - ◆ 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'organisation du stage par la Fonction publique ;
  - ◆ Maintien intégral de la rémunération pendant la formation ;
  - ◆ Prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, frais de garde, hébergement...) ;
  - ◆ 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 ;
  - ◆ Ouverture d'un droit spécifique à la formation à l'occasion de la fin d'une disponibilité, d'un CLM, d'un CL ;



- ◆ 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).

## Egalité professionnelle

- ◆ Égalité dans l'accès et nominations aux emplois supérieurs ;
- ◆ Égalité dans les déroulements de carrière ;
- ◆ Égalité en matière d'attribution des indemnités ;
- ◆ Égalité en matière de formation professionnelle.
- ◆ Programmation des réunions dans des cadres horaires compatibles avec des charges de famille.

## Temps de travail

- ◆ Application de la réduction du temps de travail dans toute la Fonction publique (Education Nationale y compris où le temps de travail en présence élève doit être réduit).
- ◆ 35 heures hebdomadaires (abrogation du décompte annuel sauf secteurs particuliers, ATOSS par exemple) ;
- ◆ 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 consécutives
- ◆ Repos minimal quotidien de 12 heures entre deux prises de travail :
- ◆ Le temps d'astreinte n'est pas assimilé à du temps de repos, d'où l'application pour les personnels placés en astreinte du respect du repos hebdomadaire de 48 heures et du repos minimum quotidien de 12 heures entre deux prises de travail.
- ◆ Sauf dérogations examinées en CTPM et CSFPE, 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 ;
- ◆ Le travail des jours fériés, du week-end et de nuit défini entre 21 heures et 7 heures doit être exceptionnel, motivé et examiné en CTP ; il ouvre droit à majoration sous forme de repos ou complément de salaire ;
- ◆ Travail des jours fériés et dimanches : majorés à 200 %.
- ◆ Plafond de 130 heures supplémentaires annuelles ;
- ◆ Majoration, sous forme de repos ou de complément de salaire, de 25 % pour les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire et de 50 % pour les suivantes ;
- ◆ Refus de toute rémunération du compte épargne temps.
- ◆ Création d'emplois statutaires à concurrence de toute réduction du temps de travail ;
- ◆ Suppression du jour de travail supplémentaire pour prétendue solidarité.



# Organisation des négociations et fonctionnement des organismes paritaires

- ◆ 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 dans l'ensemble des organismes statutaires de concertation doit être déterminée par élection sur liste ou 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 ;
- ◆ Maintien du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat. 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.
- ◆ Les CAP disciplinaires : suspension de la sanction des 1er, 2ème, 3ème et 4ème groupes, s'il y a appel de la sanction au conseil supérieur ou au tribunal administratif.

## Droit syndical

- ◆ Arrêt des attaques et discriminations contre les militants syndicaux ;
- ◆ Elargir 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 ; neutralisation dans les masses salariales et plafonds d'emploi des directions d'affectation des responsables syndicaux du temps de travail consacré aux décharges d'activité de service et majoration de la masse salariale au prorata du temps de décharge constaté.
- ◆ Sans ce mécanisme, les agents investis de responsabilités syndicales risquent des pressions de la part des directeurs qui estimeront subir une perte d'équivalent temps plein travaillé pour le service.
- ◆ Appliquer les délais de route évoqués à l'article 15 du décret n°82-447 à l'article 14 du même décret, considérer ainsi que le temps de déplacement pour se rendre à une réunion syndicale constitue du temps de travail.
- ◆ Abrogation de l'amendement «*Lamassoure*» et 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.
- ◆ Suppression des entraves en cas de grève (procédure des maintiens dans l'emploi, des notifications...)
- ◆ Extension de l'ensemble de ces dispositions aux organismes publics tels que les GIP, les PRES, etc. qui y échappent actuellement. Abrogation de la loi sur le service minimum d'accueil qui est une entrave manifeste au droit de grève.



# Retraite

## > Le cadre interprofessionnel de la bataille pour les retraites

### A) La défense et la consolidation de la RÉPARTITION, construite sur le principe de la PRESTATION DÉFINIE

1) Les projets de réforme prétendant « sauver » la répartition en accélérant la transition, amorcée notamment en 1993 et 2003, vers un mécanisme « à cotisation définie » n'aboutiront qu'à son affaiblissement. La confiance des nouvelles générations dans la répartition, condition indispensable à son bon fonctionnement, ne peut être assurée que par la perspective sûre d'un taux de remplacement élevé, c'est-à-dire par un mécanisme « à prestation définie ». La CGT s'oppose au principe de la capitalisation pour la retraite.

### B) Un SOCLE COMMUN interprofessionnel de droits à la retraite :

- 1) un droit ouvert à partir de 60 ans
- 2) un taux de remplacement net de 75 % pour une carrière complète
- 3) la carrière complète intègre, entre 18 et 60 ans, les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi)
- 4) sur cette base, la carrière complète doit correspondre à 37,5 annuités
- 5) une assiette de cotisation comprenant l'ensemble des rémunérations
- 6) un minimum de pension pour une carrière complète équivalent au SMIC
- 7) une prise en compte de la pénibilité dans tous les régimes

### C) Une RÉFORME DU FINANCEMENT, qui implique notamment :

- 1) de consacrer au financement des retraites une part plus importante du PIB en raison de l'augmentation objective du nombre de retraités
- 2) de réformer l'assiette de cotisation des employeurs et de revenir sur les exonérations de cotisations
- 3) de réformer les mécanismes de compensation (suppression de la surcompensation et prise en compte de la contributivité réelle de chaque régime)

## > La défense et l'amélioration du régime des pensions des fonctionnaires

- Le régime de retraite des fonctionnaires d'Etat (Code des Pensions) constitue pour la CGT l'un

des piliers fondamentaux du statut et un mécanisme essentiel de la fonction publique de carrière.

- L'UGFF revendique la défense et l'amélioration du Code des Pensions Civiles et Militaires sur la base des revendications exposées ci-dessous, ce qui suppose l'abrogation de la loi FILLON de 2003 et de la réforme de Balladur de 1993 et le dépassement des seuls paramètres issus de la loi de 1964.

- La retraite des fonctionnaires appuyée sur le socle commun :

75 % de taux de remplacement net à partir d'une assiette prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération (traitement indiciaire + indemnités complémentaires de traitement) détenus depuis six mois

ouverture du droit à 60 ans pour une carrière complète la carrière complète doit correspondre à 37,5 annuités ouverture d'une négociation sur les travaux pénibles, dangereux et astreignants (y compris les horaires décalés) en vue d'adapter la nomenclature actuelle aux conditions d'aujourd'hui et d'intégrer les fonctions concernées dans un système de départ anticipé avec bonifications réforme du minimum garanti de pension en prenant en compte l'indice minimal de la fonction publique (indice 292 majoré au lieu de 223 majoré au 1<sup>er</sup> janvier 2010), en favorisant pour son calcul les carrières inférieures à 25 ans, et en réintroduisant toutes les bonifications (enfants, services hors d'Europe, etc.).

- Amélioration du régime des fonctionnaires

rétablissement d'une bonification de pension aux mères de famille, permettant de compenser les retards de carrières consécutifs à la maternité et à l'éducation des enfants, jusqu'à disparition de l'écart existant avec les fonctionnaires masculins. Ouverture de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants. Dans l'immédiat, rétablissement d'une bonification de pension d'un an par enfant.

augmentation progressive jusqu'à 75 % du taux de la



pension de réversion, sans condition de ressources. Amélioration des conditions de réversion en s'appuyant par exemple sur certaines dispositions du régime général (remariage...), en intégrant les réalités sociales nouvelles (PACS...).

une amélioration des fins de carrière et une révision des conditions de la CPA afin de la rendre plus attractive l'instauration d'un mécanisme durable de départ anticipé au profit des fonctionnaires totalisant une durée d'assurance supérieure au maximum exigé, ne devant en aucun cas excéder 160 trimestres ; les modalités d'application de cette mesure sont fixées après négociations.

réforme de « l'indemnité temporaire de retraite » (ITR) permettant son attribution dans l'ensemble des DOM.

#### - Indexation des pensions sur les salaires

1) Depuis la réforme Fillon, les pensions des fonctionnaires sont, comme celles des salariés du régime général, indexées sur les prix. Ce mécanisme produit, mécaniquement, un appauvrissement relatif croissant entre le niveau des retraites et celui des salaires qui, en moyenne, progressent plus vite que l'inflation. A terme va se reconstituer une situation massive de retraités pauvres.

2) Pour les fonctionnaires, l'indexation doit se faire sur la valeur du point d'indice avec rétablissement de la péréquation supprimée par la loi Fillon.

#### - Maintien et modernisation des outils de gestion des pensions des fonctionnaires

L'UGFF conteste la réforme engagée dans le cadre de la RGPP, qui pour arriver à des réductions massives de structures et d'effectifs (1200 agents sur 2200), vise à déconstruire les outils de gestion des retraites dans l'ensemble de la Fonction Publique. L'UGFF rejette le principe d'un SCN opérateur unique avec un « comité stratégique de coordination » chargé d'assurer « l'effectivité des gains de productivité attendus » avec cette réforme.

L'UGFF demande le maintien d'une « logique de régime », contre la mise en avant par le gouvernement d'une « logique de caisse » comportant à terme l'intégration dans une caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'Etat que nous refusons.

L'UGFF revendique :

- le maintien de pôles ministériels d'information en matière de droit à la retraite, chargés en particulier des spécificités liées à chaque ministère, administration ou établissement (pénibilité, invalidité...)
- l'association des organisations syndicales représentatives des pensionnés aux évolutions de la législation et de la réglementation propre au régime des fonctionnaires de l'Etat (commission ad hoc du CSFPE ou structure de concertation spécifique)

- la pérennisation d'une structure administrative d'Etat liée à la liquidation des pensions et à l'information du pensionné, et des structures déconcentrées de paiement des pensions.

- l'ouverture de négociations visant à maximiser les droits des pluri-pensionnés.



### > Le régime additionnel (RAFP) : mise en extinction du fonds de pensions

- Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP), est un fonds de pension obligatoire imposé à l'ensemble des fonctionnaires. Fonctionnant sur le principe de la capitalisation, il en comporte tous les défauts : soumission aux aléas du marché et incertitudes quant au niveau de la prestation qui sera servie ; primauté de la logique financière avec les risques de conséquences sociales, notamment sur l'emploi ; individualisation et faible transparence, quasi absence de solidarité intergénérationnelle.

- Le RAFP constitue un obstacle à la revendication de la CGT d'intégration des primes dans les traitements. C'est au contraire une machine de guerre contre la grille indiciaire, créée pour permettre le développement de la part des primes individualisées au détriment du traitement garanti. La CGT lutte pour une rénovation de la grille indiciaire permettant l'intégration de l'essentiel des primes complémentaires de traitement.

- L'UGFF dénonce les dispositions du C.E.T. qui permettent, de façon quasi automatique, de transférer les jours épargnés sur le R.A.F.P., si le fonctionnaire n'informe pas l'administration de son souhait de les

prendre sous forme de congé.

- La CGT exige la plus grande transparence du régime envers les bénéficiaires cotisants avec au minimum, comme à l'IRCANTEC, émission annuelle d'un relevé de compte individuel (nombre de points acquis, assiette, valeur d'achat et de sortie du point) et d'un relevé général avant la liquidation (assiette et nombre de points pour chaque année de cotisation).

- Le RAFP doit être placé en extinction et remplacé par une modalité de prise en compte des indemnités pour le calcul de la pension relevant directement du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

- Jusqu'à satisfaction de cette revendication et tant que perdurera le RAFP dans sa forme actuelle, la CGT luttera pour imposer une politique de placement de cette institution répondant aux besoins sociaux (emploi, logement...) qui s'oppose à l'objectif de la rentabilité financière immédiate.

## > L'IRCANTEC : une autre réforme

- Alors que l'Ircantec, caisse de retraite complémentaire des non-titulaires de la Fonction

publique, bénéficie de réserves suffisantes pour qu'aucun déficit ne soit prévisible avant au moins 2020, le gouvernement a imposé en 2008 une réforme prévoyant une baisse moyenne des pensions de 25 % à terme. L'augmentation des cotisations est déséquilibrée en défaveur des salariés.

- La constitution prévue d'une provision de plusieurs dizaines de milliards d'euros placés sur les marchés financiers changerait la nature du régime.

- La CGT revendique l'abrogation du décret du 24 septembre 2008 sur l'Ircantec et la prise en compte de ses propositions de réforme du régime soit :

- assurer l'équilibre du régime par la mise en place d'un taux de la cotisation employeur modulable selon les besoins du régime, augmentant d'au maximum 5 % d'ici 2050.

- le remboursement par les employeurs publics des charges indues et en particulier du coût du passage de la retraite à 60 ans.

- le respect du principe de la répartition et la constitution d'une provision ne dépassant pas un an de prestation.

- le renforcement des prérogatives du Conseil d'Administration et du poids des représentants des salariés en son sein.

# Protection sociale complémentaire

La protection sociale est constituée du régime général de Sécurité Sociale (assurance maladie, vieillesse, famille), des régimes spéciaux et particuliers de salariés, des régimes conventionnels obligatoires de salariés (UNEDIC, Caisses de retraite complémentaire), des régimes obligatoires de non salariés (MSA, RSI, Professions libérales), de la protection sociale complémentaire en entreprise (mutualité et institutions de prévoyance), des retraites supplémentaires.

Il découle de la spécificité du régime de protection sociale des fonctionnaires, des revendications relatives au régime général, aux droits statutaires et à la protection sociale complémentaire.

Ce repère revendicatif n'aborde que la protection sociale complémentaire en santé et prévoyance des agents de la FPE sous l'angle de sa spécificité, il est complémentaire aux repères revendicatifs confédéraux concernant en particulier des prestations en santé qui sont identiques à celles du régime général des travailleurs salariés, repère n°20 Droit à la protection sociale, n°21 Droit à la santé, n°23 Droit à une politique familiale solidaire...

Un bref rappel de l'origine du régime FPE est situé en annexe.

## Un régime d'assurance maladie fondé sur le travail

Le régime d'assurance maladie est depuis sa création attaqué. Depuis les années 1980, le rôle de l'Etat est de plus en plus engagé à travers la politique de santé, le poids des prélèvements obligatoires, « *le coût du travail* » ... Il chemine vers un nouveau partage des responsabilités entre la sécurité sociale, l'état et l'individu.

Ce nouveau partage était au cœur de la réforme de 2004, avec notamment la mise en place du médecin traitant et du parcours de soins, mais aussi d'une autre conception des rapports entre la sécurité sociale et l'Etat qui, à travers la loi Douste Blazy impose à la CNAMTS de transmettre chaque année des propositions relatives aux mesures nécessaires pour atteindre l'équilibre prévu par le cadrage financier pluriannuel des dépenses de santé par exemple .... ; Le partage des responsabilités fait partie intégrante des mesures prises au nom de l'équilibre des comptes (forfait, franchises ...)

L'UGFF CGT condamne cette évolution car peu à peu la conception d'un droit ouvert par le travail participant de la construction d'une société solidaire est remplacée par une prise en charge individuelle des risques et une aide aux plus démunis.



D'une conception solidaire et collective, on glisse de loi de finances en loi de finances de la sécurité sociale, de plan en plan de redressement vers une protection sociale construite en termes d'assistance centrée sur l'individu. L'objectif gouvernemental cible moins de dépenses pour l'Etat, moins de cotisations patronales et un transfert de la dépense sur les individus qui sont ainsi contraints de prendre une complémentaire quand ils en ont les moyens. En même temps, l'espace occupé par la complémentaire relevant du privé, en particulier des assurances, s'élargit au détriment de la complémentaire « *solidaire* » des mutuelles professionnelles.

### **C'est le cadre offert aux agents de la fonction publique comme à tous les salariés.**

C'est pourquoi l'UGFF CGT défend le régime général d'assurance maladie comme étant le seul capable dans l'exercice de la solidarité nationale de corriger les inégalités sociales avec un effet de redistribution du revenu, mais aussi de satisfaire les besoins sociaux quel que soit le revenu et qu'elle que soit la capacité contributive.

L'UGFF revendique avec la CGT, qu'une réforme de son financement dote la sécurité sociale de ressources, demeurant principalement ancrées sur le travail par le biais de cotisations, pour répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité.... Cette réforme est un enjeu majeur pour les générations présentes et pour l'avenir de notre société.... il faut donc établir une logique qui pénalise les investissements financiers, pour inciter les entreprises à réaliser des investissements productifs créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification et les capacités de production... (CF repères confédéraux)

### **L'égalité est au cœur de la démarche revendicative de l'UGFF CGT pour une protection sociale en santé et prévoyance réellement complémentaire**

Dans le respect des orientations générales de la CGT, de nos dispositions statutaires et du principe d'égalité des droits des fonctionnaires et des non titulaires, l'UGFF CGT est résolument pour :

◆ **une participation de l'employeur au financement des garanties, en santé et en prévoyance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires) de la fonction publique, complémentaires aux droits statutaires et au régime général.**

◆ **une relation d'exclusivité avec les mutuelles, en particulier de la Fonction Publique de l'Etat, pour la gestion de ce couple de prestations (santé et prévoyance) mettant en œuvre des mécanismes de solidarité intergénérationnelle, familiale...en application de l'article 9 de la loi statutaire de 1983(titre I).**

Actuellement, malgré nos exigences, la conjoncture politique et sociale (nationale et européenne) organise l'affaiblissement de la Sécurité Sociale, privilégie une protection sociale individualisée plutôt que collective, organise la concurrence etc.

En application de la loi de 1983 modifiée et du décret 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif aux agents de l'Etat, chaque employeur public est libre d'organiser sa participation au financement de la PSC de ses personnels, du choix des garanties en santé et prévoyance, de la rédaction du cahier des charges relatif au choix de ou des organismes de référence qui seront, après un appel d'offre, chargé de gérer les garanties complémentaires.

Les principales caractéristiques des offres en santé et en prévoyance montrent :

- ◆ une inégalité de garanties d'un ministère à un autre,
- ◆ une modularité dans les garanties préjudiciable à la mutualisation des risques et au niveau des cotisations.
- ◆ une hétérogénéité du montant de la participation des employeurs publics aggravant encore les inégalités existantes.

## **Pour la construction de garanties communes**

Pour l'UGFF CGT, face aux mutations profondes qui affectent les missions publiques, aux effets de la révision générale des politiques publiques et de la réorganisation territoriale de l'Etat qui font évoluer les frontières entre les administrations et les collectivités publiques et poussent à la mobilité; face à la réduction drastique des emplois, au vieillissement de la population etc.... **il est nécessaire de bâtir un socle commun de protection sociale complémentaire au régime général et au statut, en santé et prévoyance, un dispositif harmonisé entre les agents relevant d'un même statut (loi de 1983).**

**Pour la CGT Fonction publique**, les employeurs publics doivent y contribuer, avec une participation financière à hauteur de 50 %, au minimum, du coût de la complémentaire santé et des risques longs, sans que cette contribution soit un enjeu dans la négociation sur le pouvoir d'achat des agents publics. Cette participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents n'est pas à confondre avec un élément de la rémunération des agents de la Fonction publique.

## **Nos rapports avec le mouvement mutualiste dans la fonction publique**

L'UGFF CGT entend continuer à nourrir des relations franches et respectueuses à l'égard de la Mutualité Fonction Publique

L'UGFF CGT est très attentive aux évolutions (absorption, fusion, rapprochement) qui ont déjà marquées les mutuelles de la Fonction publique de l'Etat

Au moment où se joue le rôle des complémentaires santé dans le système de soins et sur le renforcement de leur implication dans la gestion ; l'UGFF CGT soutient avec la

MFP qu'« offrir aux complémentaires une part plus grande dans le remboursement des soins et des biens médicaux aboutirait à accepter le principe des transferts et de se contenter d'en négocier les montants » et qu'avec les dépassements d'honoraires « le perdant serait l'assuré auquel seront vraisemblablement de moins en moins proposés d'actes au tarif opposable ».

Dans la Fonction publique de l'Etat, les mutuelles professionnelles sont aussi gestionnaires déléguées de l'assurance maladie obligatoire. Ce principe offre l'avantage d'un interlocuteur unique pour les agents malades. Cependant pour l'UGFF CGT **ce principe ne saurait, de près ou de loin, être le prétexte à la dérive consistant à la cogestion du risque maladie par les mutuelles, celui-ci devant demeurer de la compétence unique de la CNAM.**

Plus concrètement, l'UGFF CGT s'oppose aux organismes mutualistes qui estiment pouvoir négocier seuls avec les professionnels de santé, mettant le régime général hors champ ; ces orientations vont souvent de paire avec la volonté de couvrir, dès le premier euro, certaines prestations, transférant ainsi sur les ménages une part importante des dépenses de santé via la complémentaire.

**L'UGFF CGT oppose à une complémentaire « institutionnalisée » une protection sociale complémentaire « provisoire » s'éteignant au rythme du renforcement du régime général obligatoire.**

## Pour un renforcement des droits statutaires – maladie – protection sociale

Régime général obligatoire et complémentaire facultative n'exonèrent pas l'employeur Etat de ses responsabilités. Les employeurs publics doivent contribuer au droit à la protection sociale en renforçant les droits statutaires des fonctionnaires et ceux des non titulaires, calés sur une amélioration des garanties du régime général.

L'UGFFF CGT revendique dans l'immédiat :

- ◆ un allongement du droit à congé maladie ordinaire de 3 à 6 mois à plein traitement,
- ◆ l'exercice du droit à reclassement (aménagement de poste, affectation sur autre emploi ou autre grade), avant toute décision de mise à la retraite, de disponibilité d'office ou de licenciement, pour invalidité,
- ◆ une prise en charge à 66 % de l'invalidité partielle temporaire (hors service),
- ◆ une augmentation du capital décès...
- ◆ un alignement des droits des non titulaires sur ceux des fonctionnaires (par exemple l'arrêt des trois jours de carence immédiatement).
- ◆ Pendant les congés maladie, rémunération versée sur la base de l'ensemble des éléments composant le salaire y compris les primes et indemnités ;
- ◆ Améliorer les conditions de reclassement professionnel et leur donner un caractère obligatoire et systématique.
- ◆ Suivi médical des retraités pour les maladies dues aux conditions de travail pendant leur vie d'actifs.

# Handicapés

- ◆ Respect au minimum du taux des 6 % d'emploi des travailleurs handicapés fixé par la loi de 1987 dans toutes les filières et toutes les catégories ;
- ◆ Reconnaissance et reclassement des personnels devenus handicapés en cours de carrière.
- ◆ Adaptation et mise en conformité des locaux et de l'outil de travail à l'aide de moyens budgétaires suffisants.
- ◆ 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 ;
- ◆ Remise en place des COTOREP avec des attributions ren-

forcées, ce qui implique la disparition des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;

- ◆ 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 ;
- ◆ Application et respect des textes relatifs à l'accueil des personnes handicapées, du public ou des agents, et aux conditions d'exercice des fonctions des personnels handicapés.



# Hygiène – Sécurité – Conditions de travail

- ◆ Mise en place d'une veille sanitaire pour tous les acteurs autour des nanosciences et des nanotechnologies. Mise en place d'un observatoire sur l'impact des nanotechnologies sur la population.
- ◆ Réviser et améliorer le fonctionnement des commissions de réforme ;
- ◆ Plus large reconnaissance du harcèlement au travail, de la souffrance au travail. Une réflexion doit être menée sur le risque organisationnel et psychosocial, et sur les conséquences de la souffrance au travail (stress, dépression, pratiques additives, suicides,...).
- ◆ Extension de la liste des affections pour le congé de longue durée.
- ◆ Accroître les droits pour l'activité mutualiste, garantis statutairement.
- ◆ Maintien et reconnaissance de la notion d'accidents de travail et abrogation de la notion de responsabilité partagée. Plus large reconnaissance des maladies professionnelles ; recensement systématique des locaux amiantés et des mesures prises et à prendre, mise en place d'un véritable suivi post professionnel des agents exposés, actifs et retraités.
- ◆ Reconnaissance de la pénibilité du travail dans la Fonction publique et véritable négociation permettant une prévention des risques efficace et un départ anticipé à la retraite pour les agents exerçant un travail pénible.
- ◆ Maintien du traitement versé à partir de l'ensemble des éléments composant le salaire ; aucune perte de revenus suite à un accident ou à une maladie professionnelles (heures supplémentaires, astreintes et primes ...)
- ◆ Création d'un CHSCTE local ou spécial de plein droit dès qu'un CTP en formule la demande ;
- ◆ Transformation des CHS en CHSCTE dont les compétences seront élargies aux conditions de travail mais aussi à l'environnement.
- ◆ Chaque agent doit pouvoir dépendre d'une CHSCTE. Il faut des CHSCTE dans les établissements regroupant 50 salariés mais il faut aussi des CHSCTE de site, là où leur nombre sera inférieur ;
- ◆ Création d'un corps interministériel d'inspecteurs Hygiène et sécurité ;
- ◆ Rendre contraignantes les décisions de tous les CCHSCT et du conseil supérieur sur les questions CHS CT, et des inspecteurs Hygiène et sécurité.
- ◆ des CHSCTE efficaces avec les moyens de satisfaire à leurs missions de veille et d'investigation, d'expertise. Cela suppose délégation horaire, formation, accès libre aux locaux, possibilité de recours au délit d'entrave, simplification de la procédure de recours à l'expertise.
- ◆ Véritable politique de prévention des risques professionnels, respectant les principes suivants :
  - Une organisation raisonnée de la prévention des risques,
  - Le recours aux conseils et compétences des acteurs de l'hygiène et de la sécurité, de ceux du médico-social, de l'encadrement et des agents. Ceux-ci, dans le cadre d'une véritable démocratie au travail, doivent pouvoir participer sur leur lieu de travail à la prévention des risques et les membres des CHSCTE doivent avoir les moyens (temps, remboursement des frais de déplacement...) pour intervenir dans les services,
  - Les documents uniques d'évaluation des risques (DUER) doivent partout être rédigés, mais pas seulement : un suivi doit être fait, permettant de mettre en œuvre des plans annuels de prévention des risques professionnels, de définir des actions ciblées de prévention, comportant une formation obligatoire des acteurs de l'hygiène et de la sécurité et une information des agents,
  - Un suivi et un contrôle de l'application effective des mesures de prévention doivent se mettre en place.
- ◆ Développer des outils pour connaître, prévenir, anticiper, agir, développer et non gérer
- ◆ Création d'un statut de médecin de prévention garantissant son indépendance dans l'exercice de ses fonctions.
- ◆ Nous demandons le recrutement des personnels nécessaires pour assurer les missions de médecine de prévention.
- ◆ Pour une vraie application du droit de retrait en cas de danger
- ◆ Appliquer le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence d'une heure par jour à toutes les administrations pour toutes les mères allaitant leur enfant.
- ◆ Visite médicale annuelle de prévention pour tous les fonctionnaires.



## Action Sociale

Après quelques principes généraux relatifs à l'action sociale organisée et financée aux niveaux interministériel et ministériels, ces repères revendicatifs sont uniquement ceux de l'UGFF et abordent l'Action sociale interministérielle et commune aux agents de l'Etat, ils sont complémentaires aux repères revendicatifs confédéraux en particulier des fiches n°25 (culture), 26 (vacances), 27 (pratiques sportives), 28 (logement).

L'Etat employeur a l'obligation d'organiser et de financer une action sociale pour les agents mais quelle action sociale ?

Dans la Fonction publique de l'Etat, l'Etat employeur l'intègre à la gestion des ressources humaines et tente d'adapter la définition des prestations à ses objectifs de Révision Générale des Politiques Publiques, en particulier de la réorganisation territoriale de l'Etat .... C'est ainsi qu'elle est au cœur des efforts de mutualisation recherchée au niveau territorial... et évolue vers un accompagnement social des réorganisations, des restructurations de services... Son financement participe aussi de la réduction des dépenses publiques... et forte est la tentative des employeurs publics de l'intégrer à la masse salariale pour calculer le maintien du pouvoir d'achat des salaires...

### Pour l'UGFF CGT, l'action sociale qu'elle soit organisée au niveau ministériel ou interministériel, ne peut :

- ◆ se confondre avec un élément de la rémunération relevant de l'article 20 du titre I du statut, dont la conception s'oppose à ce qu'elle soit « *complétée* »,
- ◆ accompagner socialement des restructurations du service public, en compensant des frais engagés sous forme d'indemnités individuelles,
- ◆ pallier les insuffisances salariales ; dans le cas contraire, l'action perdrait son caractère social et pourrait être requalifiée d'avantage en nature, assujettie à l'impôt et aux cotisations sociales, alors qu'elle en est exclue aujourd'hui.
- ◆ être gérée par des prestataires à but lucratif, choisis par les employeurs publics après appel à la concurrence. L'action sociale, collective ou individuelle, doit continuer à être attribuée indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir et viser à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance, des vacances, des loisirs, des activités culturelles et sportives...ainsi qu'à les aider à faire face à des situations

difficiles. Elle doit participer de leur enrichissement intellectuel et physique quel que soit l'âge et la condition sociale. Elle doit aussi avoir un contenu émancipateur qui mette celui ou celle qui la pratique en position d'acteur, favoriser le débat, l'échange avec l'autre, la prise en compte des diversités...

### L'UGFF CGT exige des employeurs publics le respect et la pleine application de l'article 9 du titre I de la loi statutaire et milite pour :

- ◆ tous les agents actifs, titulaires et non titulaires rémunérés ou non sur le budget de l'Etat, les pensionnés et leurs ayants droits...soient bénéficiaires ;
- ◆ le bénéfice des actions sociales soit pérennisé aux agents de l'Etat mis à disposition des collectivités territoriales, des établissements publics, des associations, des GIP etc.
- ◆ les personnels disposent d'organes d'intervention de proximité participant de la définition des prestations sociales qui doivent tendre à être communes à l'ensemble des agents de la FPE quelque soit leur administration ou leur territoire d'affectation et quelque soit leur gestion ministérielle ou interministérielle
- ◆ les seuls représentants des agents usagers gèrent leur action sociale à travers d'organismes, de type associatif, à but non lucratif.

### En ce qui concerne la définition de l'action sociale, l'UGFF milite pour :

- ◆ le maintien des comités ministériels locaux d'action sociale, en particulier lors de la mise en place des DDI ; ils doivent continuer à exister et à fonctionner;
- ◆ l'existence d'une instance interministérielle départementale d'action sociale, pour mettre en commun voir harmoniser « *par le haut* » au niveau départemental l'action sociale notamment à partir de l'activité de ces instances paritaires ministérielles.
- ◆ des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale dont le rôle est de :
  - mettre en commun voir harmoniser « *par le haut* » au niveau régional l'action sociale notamment à partir de l'activité de ces instances paritaires interministérielles.
  - relayer au niveau national les actions déconcentrées qui ont vocation à être communes à tous les agents de la FPE, ... pour que le CIAS définisse ainsi sa politique,

régleme les prestations communes et participe de leur financement d'une action sociale harmonisée entre les régions.

- mettre en œuvre les orientations du CIAS

◆ **un Comité Interministériel d'Action Sociale, instance paritaire de niveau national qui :**

- participe de la définition des actions communes aux agents et participe de leur réglementation (arrêté, circulaire...) ;

- « *pilote* » le développement de l'action sociale interministérielle dans tous les territoires (ses prérogatives sont aujourd'hui attaquées par la politique contractuelle issue de la négociation salariale qui participe désormais de la définition des prestations....)

◆ **une démocratisation du fonctionnement de ces instances ;** notamment par, une élection directe de ses représentants sur liste ou sigle syndical, une composition à majorité de représentants du personnel, une présidence syndicale. Par ailleurs, ces instances doivent, à terme, passer d'un rôle consultatif à un pouvoir décisionnel. Dans un premier temps, la parité administrative doit suspendre son avis, avec obligation d'un nouvel examen, lorsque les représentants d'une majorité de personnels émettent un avis défavorable (accords de BERCY) ....

**L'UGFF milite aussi pour que la gestion soit à terme, exercée par les seuls représentants des agents usagers.**

◆ dans l'immédiat, en application de l'art 9 du titre I, la gestion doit être confiée en « *droit exclusif* » à des organismes à but non lucratif, placés sous le contrôle des comités paritaires d'action sociale. Cette disposition s'oppose totalement à une gestion par des prestataires de la sphère privée, et les prestations actuellement gérées par des entreprises privées doivent revenir aux organismes relevant de l'économie sociale et solidaire sans but lucratif.

◆ la direction de ces organismes de gestion à but non lucratif doit être majoritairement composée d'élus ou de mandatés des agents/usagers pour participer aux différents niveaux de décision : assemblée générale, conseil d'administration, conseil de surveillance.

**L'UGFF milite pour que :**

◆ des droits nouveaux soient accordés aux représentants des personnels des organismes paritaires chargés de la définition et à ceux des organismes de gestion... en dispenses d'activité de service, en temps de formation, en droit de visite des agents dans les services... Le président des SRIAS, issu de la parité syndicale, doit bénéficier d'une décharge totale

d'activité professionnelle. Les élus ou mandatés des instances de gestion doivent avoir le temps d'exercer leur mission sociale et de concerter les élus ou les mandatés des instances paritaires chargés de la définition de l'action sociale.

◆ le financement de l'action sociale (concourant au pouvoir d'achat des personnels), soit équivalent à 3 % minimum de la masse salariale et du montant des pensions et que le décret relatif à l'action sociale des agents de l'état soit modifié en conséquence,

◆ les emplois et les moyens matériels pour l'exercice des missions sociales en particulier dans les territoires soient renforcés

◆ les actions collectives et individuelles soient organisées en complémentarité entre les niveaux ministériels et interministériels,

◆ les politiques sociales se développent et s'harmonisent entre les versants de la fonction publique, et visent à terme à une égalité de traitement entre tous les agents de la fonction publique (DOM, TOM, St Pierre et Miquelon compris),

◆ les équipements collectifs- patrimoine de l'Etat- (restauration, résidences de vacances, crèches etc.), mis à disposition pour l'action sociale, se maintiennent et se développent au gré des besoins, sans intégration de leur valorisation et notamment sans conséquence sur le tarif pratiqué aux usagers.

**Pour une réponse aux besoins sociaux des agents, l'UGFF revendique :**

◆ une augmentation des prestations à réglementation commune de 30 % dès 2010, puis la revalorisation annuelle de celles-ci à un taux au moins égal à celui de l'inflation ;

**L'UGFF CGT milite pour le droit à une restauration collective sociale et plus solidaire pour les actifs et les retraités garantissant :**

◆ la qualité par des plats fabriqués à base de fruits et légumes frais, de viande d'origine contrôlée..., par l'entrée de produits alimentaires biologiques... si possible produits localement... etc.

◆ une tarification sociale qui ne dépasse pas, en moyenne sur l'ensemble des convives, la valeur d'un point d'indice, et identique d'une unité de restaurant à une autre sur tout le territoire ...

Pour atteindre ces objectifs, les tarifs en restauration collective dépendant actuellement du niveau de participation des employeurs et des conditions de fonctionnement des restaurants, l'UGFF se prononce pour :

- ◆ une augmentation de la participation des employeurs, en particulier par l'extension et l'augmentation de la prestation repas (à réglementation commune), à tous les agents,
- ◆ l'instauration d'une TVA à taux zéro relative à la restauration sociale collective et solidaire,
- ◆ un calcul du tarif sur la base d'un plat principal et de deux périphériques,
- ◆ la seule prise en compte dans ce tarif des produits alimentaires nécessaires à la fabrication du repas,
- ◆ une modulation du tarif selon les revenus,

### **La proximité des services publics et une ouverture des restaurants qui tiennent compte du temps dont dispose les agents pour déjeuner.**

Seule l'absence de restaurants administratifs près des unités de travail peut rendre acceptable le conventionnement avec d'autres types de restaurants de qualité. A cette fin, le recours au nouvel outil de gestion issu du schéma directeur sur la restauration collective administrative mis à disposition des préfectures de région est nécessaire. Une meilleure maîtrise par les acteurs sociaux (syndicalistes, usagers, salariés) des conditions dans lesquelles les restaurants sont implantés et gérés (évolution des services, taux de fréquentation, coût des marchandises, charges, tarifs, etc.) est indispensable.

### **L'UGFF CGT se prononce par ailleurs pour :**

- ◆ la pérennisation d'un plan de financement de la réhabilitation des restaurants interministériels aux normes d'hygiène et de sécurité.
- ◆ L'ouverture de la restauration administrative aux salariés d'entreprises privées... dépourvues de restaurations collectives et situées à proximité des restaurants collectifs administratifs
- ◆ Qu'elle soit concédée ou directe, la gestion et l'exploitation d'un restaurant administratif nécessite l'embauche de personnels. L'UGFF CGT revendique le maintien des agents publics mis à disposition de la gestion des restaurants et le respect du droit du travail et des conventions collectives pour les salariés privés.
- ◆ Toute intervention dans l'investissement ou la gestion d'un restaurant administratif interministériel, nécessitant un financement par des crédits sociaux, doit être examinée par

la commission restauration préparatoire aux travaux de la SRIAS qui donne un avis avant celui du CIAS.

- ◆ Par ailleurs en complément de l'organisation prioritaire de la restauration collective, le titre restaurant ne doit bénéficier qu'au seul agent dont le service est isolé de toute restauration collective. La détérioration des conditions de travail (avec horaires atypiques par exemple) ne doit pas être le déclencheur de l'obtention et du développement du titre restaurant.
- ◆ L'employeur doit y contribuer à hauteur de 80 % de sa valeur nominale correspondant au tarif moyen d'un repas en restauration commerciale.

## **L'UGFF milite pour le droit au logement**

- ◆ L'UGFF CGT soutient les revendications confédérales relatives à la construction et au financement de logements sociaux répondant aux besoins de toutes les populations, aux critères d'accès, au niveau des loyers, etc., et s'inscrit dans les orientations de la Fédération des services publics.
- ◆ L'UGFF constate que les agents de la fonction publique ne gagnent pas assez pour s'offrir un loyer au tarif du marché et gagnent trop pour accéder à un logement social. Ils sont de plus en plus exclus des mesures gouvernementales relatives au logement priorisant les plus démunis.

### **L'UGFF CGT revendique que l'état employeur réponde aux besoins de logement par :**

- ◆ **des actions collectives pour les agents et leur famille** (enfant étudiant à charge par exemple)
- ◆ réservations conventionnelles de logements pour les actifs et retraités près des bailleurs sociaux donnant droit à une priorité d'accès et de places en maison de retraite pour les pensionnés,
- ◆ augmentation des crédits sociaux correspondants qui doivent atteindre 1 % de la masse salariale et des pensions,
- ◆ maîtrise par le CIAS, les SRIAS et les GIDAS des 5 % réglementaires de réservations conventionnelles à discrétion des préfectures pour les agents de l'Etat,

### **\*des actions individuelles complémentaires aux collectives qui passent par :**

- ◆ des aides pluri-annuelles à l'installation des agents nouvellement affectés ou changeant de logement sans condition (4000 euros non remboursables)
- ◆ des prêts à l'accession à la propriété à taux zéro, à la réno-



vation de l'habitat, à l'achat de meubles, etc., à taux modérés....

L'UGFF CGT revendique une gestion par les représentants des personnels de la politique du logement des agents de la fonction publique de l'Etat.

**Dans l'immédiat, elle milite pour la création d'un outil national à réseau déconcentré chargé du logement des agents** (actions collectives et individuelles) dont la gouvernance intégrerait les représentants syndicaux des personnels en fonction de leur représentativité (de type association loi 1901, établissement public...). Ces missions de réservation et gestion du parc locatif (réservation conventionnelle et 5 %), des aides et des prêts existants et la gestion de prestations nouvelles, etc., lui seraient confiées par voie de convention par les organismes paritaires chargés de la définition des prestations.

## Des aides à la famille garanties par :

### \* le droit aux vacances et aux loisirs passe par le développement du tourisme social, par des synergies à développer

- des actions collectives facilitant l'accès au vacances à tarif social, comme le financement sur crédits sociaux interministériels, de réservations conventionnelles de lits en haute saison dans des villages et résidences de vacances (tourisme social) et de réservations de lits inoccupés des résidences de vacances ministérielles en basse et moyenne saisons ;

- des actions individuelles complémentaires comme le chèque vacances dont le nombre de bénéficiaires doit être porté à 30 % du nombre d'agents ce qui engage un profond remaniement des conditions d'accès à cette prestation. Le niveau des aides de l'employeur doit aussi être nettement revalorisé et une tranche à 30 % créée.

Par ailleurs, les sections régionales doivent obtenir des crédits d'initiatives locales propres au développement des loisirs, du sport, de la culture placés sous leur responsabilité, pour les agents actifs et retraités et leur famille calculés au prorata des effectifs régionaux.

### \* une aide à la prise en charge des frais d'études de leurs enfants dont le critère principal d'octroi est l'éloignement des enfants du domicile des parents lorsqu'il génère des dépenses prises en charge par le budget familial des parents (logement, transport....).

- ◆ cette aide peut être accordée en fonction des revenus, elle est non remboursable,

- ◆ cette aide peut prendre la forme de réservations conventionnelles de petits logements sociaux dans les grandes agglomérations qui ont des lieux de vie étudiante : universités, centres d'apprentissage etc. ....

### \* des aides à la garde d'enfants :

- L'UGFF donne la priorité aux actions collectives

comme la création de crèches administratives et le financement sur crédits sociaux de réservation de berceaux en crèches, en priorité publiques, couvrant toutes les périodes travaillées des parents (y compris horaires atypiques), par la voie conventionnelle ;

- L'UGFF fait sienne les revendications confédérales, notamment la création d'un service public diversifié d'accueil des jeunes enfants qui donne priorité aux équipements collectifs... face aux attaques à l'accueil collectif dans le finance-

ment et la qualité que fait subir le ministre chargé de la protection de l'enfance (le plus réglementé et le plus qualifié, donc le plus émancipateur et le plus protecteur pour les petits enfants).

- En complément, l'UGFF revendique une nette augmentation de l'aide de tous les employeurs publics à la prise en charge de la garde des enfants, collective ou individuelle, qui doit bénéficier à tous les agents rémunérés ou non sur le budget de l'Etat. L'UGFF confirme son opposition au CESU et à sa gestion par un groupe à but lucratif.

### \* des aides aux retraités par :

- l'aide à la prise en charge d'un placement en maison de retraite (médicalisée ou non).

- le rétablissement d'une aide ménagère à domicile et la révision globale du barème de participation de l'Etat employeur pour augmenter le nombre de bénéficiaires en révisant les plafonds de ressources par tranche. L'UGFF CGT propose une participation de l'employeur public qui par tranche de revenus s'échelonne de 40 % à 95 %.

- et pour mieux répondre encore au besoin des agents pensionnés de l'Etat, l'UGFF CGT revendique la participation des employeurs publics au financement de prestations les aidant à rester à domicile, incluant l'aide ménagère, mais aussi des aides au retour à domicile après une hospitalisation, à la prise en charge des frais d'abonnement à un système de télé assistance (sécurité des personnes), à l'amélioration et à l'adaptation de l'habitat etc.

**Pour le droit aux pratiques sportives et à la culture, l'UGFF fait sienne les repères revendicatifs de la CGT**



# Dom – Tom

## Introduction générale

Ces repères revendicatifs ne visent pas à faire des citoyens des DOM – TOM – qu'ils y vivent ou qu'ils soient originaires résidant dans l'hexagone – des salariés à part.

A l'inverse, il s'agit bien de construire des droits spécifiques en les inscrivant résolument dans une démarche syndicale confédérée avec des revendications solidaires.

En recherchant une coopération permanente, nos propositions et nos actions se situent dans le cadre de relations privilégiées avec les organisations syndicales indépendantes des DOM – TOM.

Dans les enjeux interprofessionnels, il en est au moins deux, touchant bien sûr les agents de la Fonction publique, qu'il est important de rappeler :

◆ Mise en place d'une agence publique chargée du traitement des billets d'avion et des flux aériens pour l'Outre-Mer.

◆ Création d'un jour férié pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage.



## Sur les congés bonifiés

◆ Les congés bonifiés constituent un droit qui ne saurait être remis en cause.

◆ Pour qu'il en soit ainsi, des critères simples et clairs doivent être définis pour les ayants droit. L'avis du chef de service ne doit dorénavant porter que sur l'opportunité (besoins impératifs et incontournables du service) de l'octroi du congé aux dates demandées par les intéressés.

- remplir 2 conditions dans un large choix de critères est suffisant.

## Sur les indemnités spécifiques

- réforme – et non suppression – des dispositifs de com-

## Sur les autres droits

- remboursement des frais de déplacement pour formation professionnelle en métropole sans limitation.
- mise en place d'un dispositif spécifique pour l'obtention de logements aux domiens affectés en métropole.

- abrogation de la notion de résidence habituelle.
- réévaluation de l'indice plafond de référence servant à la prise en charge du conjoint.
- prise en charge des billets d'avion des enfants lorsqu'ils partent avec le parent qui ne les a pas en charge, en cas de séparation.
- retour au principe de l'indemnité d'éloignement, en améliorant les conditions de son octroi et l'ouvrant aux agents non titulaires.

pléments de pension.

- extension de la prime de vie chère à tous les salariés.

● amélioration des formations dispensées dans les DOM, par exemple, avec la création d'IRA qui pourraient être conjoints avec la Fonction publique territoriale.

- aide aux retours dans les DOM pour les originaires au moment de leur retraite.



## MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

**Notre engagement : faciliter l'action militante  
et améliorer les conditions sociales**

La Macif s'engage à vos côtés dans votre vie syndicale pour défendre tous les militants, assurer votre syndicat, votre comité d'entreprise et gérer votre trésorerie.

La Macif vous apporte des solutions collectives performantes et sur mesure dans les domaines de la prévoyance, de la santé, de l'épargne salariale et des retraites.

**Vous souhaitez en savoir plus ?**

**Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9  
[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**