

Plateforme revendicative

Introduction générale

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 :
 - ◆ Maintien et défense du statut de la Fonction publique d'Etat
 - ◆ 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 le 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 garantir un égal accès à tous dans la Fonction publique.

Le recrutement doit être assuré par le biais d'un concours.

L'agent recruté sera rémunéré à un salaire de base 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
C1 (au minimum) 1500 € (au 1.01.2006)
C2 1,3 le minimum, soit de 1950 € à 3900 €
B1 1,6 le minimum, soit de 2400 € à 4800 €
B2 1,9 le minimum, soit de 2850 € à 5700 €
A1 2,2 le minimum, soit de 3300 € à 6600 €
A2 2,5 le minimum, soit de 3750 € à 7500 €
- A l'intérieur de chacun de ces corps ou cadres d'emploi, les 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 et introduction d'une partie en pourcentage dès le premier enfant.

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 résolument 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 d'ancienneté) 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 :

- la refonte du Code des Pensions Civiles et Militaires sur la base des revendications exposées ici, 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.
- l'amélioration du mécanisme du minimum garanti de pension : référence au minimum FP, abro-

gation des dispositions dérogatoires visant les bonifications ;

- 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.
- l'ouverture d'une négociation sur les travaux pénibles (y compris les horaires décalés) 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 ; 25% à taux plein.
- 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) en remplaçant poste pour poste et sous conditions statutaires ;
- 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 et son alignement sur le régime général (2 ans par enfant élevé) ;
- 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...).

L'UGFF revendique une prime pour tous les agents partants en retraite.

Pour les retraité(e)s

- * Pension minimum égale au SMIC,
- * Pouvoir d'achat revalorisé des pensions et retraites,
- * amélioration de la protection sociale et du droit à la santé,
- * Construction de logements sociaux,
- * création de maisons médicalisées, de centres de soins de proximité, réouverture de dispensaires.
- 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 imposé à tous les fonctionnaires 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 répondant aux besoins sociaux (emploi, logement...) qui s'oppose à l'objectif 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 ;

- Création de nouveaux corps là où les besoins existent.
- 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 sur ces mêmes besoins ;
- Lutter contre les inscriptions abusives des EP pour l'ensemble ou par partie de leurs emplois sur la liste des établissements dérogatoires ;
- 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 ;
- Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;
- Et dans l'immédiat : Dès le recrutement, mêmes droits que le titulaire en matière de congés maladie, maternité et accident du travail ;
- Pour les CDI, de déroulement de carrière proches de ceux des titulaires et des droits sociaux identiques à ceux des titulaires.

FORMATION PROFESSIONNELLE

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 (écoles, centres) et d'intervention des syndicats sur la formation doivent être créés ou développés.

- ▼ 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) ;

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 ;

Rémunération intégrale du salaire pendant la formation ;

Prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, dépla-

cements, 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'1 CLM, d'1 CLD, de la réintégration des permanents syndicaux.

- ▼ 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 NEGOCIATIONS ET FONCTIONNEMENT DES ORGANISMES STATUTAIRES

- ❑ 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 déterminés 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 ;
- ❑ 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 ;
- * 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 ; 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 les temps de déplacement pour se rendre à une réunion syndicale constituent 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...)

ORIGINAIRES D'OUTRE-MER

- Extension des droits spécifiques (congrés bonifiés, prime d'installation spécifique aux agents originaire d'Outre-Mer et au conjoint non originaire des DOM) ;
- 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 congrés bonifiés ;

→ Prise en charge des enfants du parent n'ayant pas la charge de ceux-ci en cas de séparation.

HANDICAPÉS

- ✓ Respect du taux des 6 % d'emploi des travailleurs handicapés fixé par la loi de 1987 dans toutes les filières et toutes les catégories;
- ✓ 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 ;
- ✓ Maintien et 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 ;
- ✓ 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.

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, sans que puisse leur être opposée la limitation ou l'insuf-

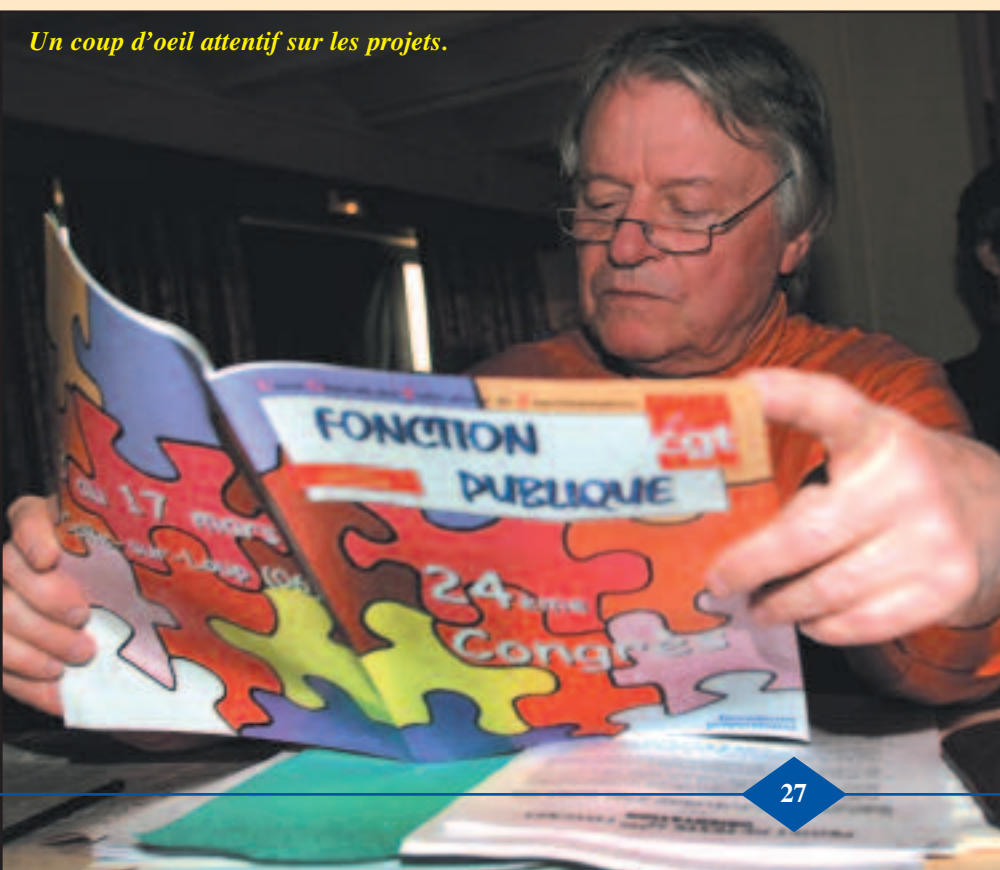
finance des crédits interministériels et ministériels.

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 actifs et retraités.
 - 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 por-

Un coup d'oeil attentif sur les projets.



teuses 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 immédiate de toutes les prestations à réglementation commune et revalorisation annuelle de celles-ci à un taux au moins égal à celui de l'inflation.
- Un droit à une restauration sociale, collective et plus solidaire pour les actifs et les retraités garantissant la qualité, la tarification sociale, la proximité des services publics et l'ouverture au salariat privé.

Les agents ne disposant pas ou pour partie de restauration collective doivent bénéficier de titres-restaurant avec une participation de 60% de l'employeur.

- 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 de logements locatifs -5% réglementaires et conventionnels-, d'attribuer les aides individuelles, des prêts à l'accession et à la rénovation de l'habitat, d'aider à l'accès aux maisons

de retraite, 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. En outre, les retraités doivent pouvoir en bénéficier. 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.
 - * Aides aux pensionnés en maisons de retraites.
 - * Une modification des barèmes de l'Aide Ménagère à Domicile tendant à une

prestation plus avantageuse, profitant à des bénéficiaires plus nombreux.

PROTECTION SOCIALE OBLIGATOIRE ET COMPLÉMENTAIRE

L'UGFF réaffirme son attachement au régime de la Sécurité sociale, issu des ordonnances de 1945, basé sur le salaire différé et garantissant à tous, le droit constitutionnel à la santé et aux soins.

Les dispositions de la loi sur la protection sociale votée en août 2004 ont renforcé le rôle de l'État, elles se précisent. Les prestations d'assurance maladie sont restreintes. Après le forfait de 1 euro sur tous les actes médicaux, les augmentations du forfait hospitalier, le forfait de 18 euros sur les actes hospitaliers de plus de 91 euros est institué parmi d'autres mesures. Dans le même temps, les remboursements de l'assurance maladie sont réduits si les conditions du parcours de soin ne sont pas remplies, les déremboursements de médicaments s'accroissent, l'accès au remboursement à 100% pour les affectations de longue durée sont limités...

Dans cette logique de maîtrise comptable des dépenses de santé, la promotion de la prévention reste timide.

La CGT revendique un droit à la santé pour tous ou seul le renforcement du régime obligatoire de sécurité sociale est capable d'assurer une couverture généralisée à toute la population.

Un droit à une protection sociale complémentaire financée par l'employeur

Actuellement chaque recul de l'assurance maladie obligatoire place l'assuré en situation de prendre seul le reste à charge ou de recourir à un organisme assurant la com-

plémentarité.

L'État employeur doit participer à la protection sociale complémentaire de ses agents par :

- ▶ un renforcement des dispositions statutaires concernant en particulier les congés maladie pour les fonctionnaires. Dans l'immédiat, l'UGFF CGT revendique le versement par l'employeur d'un revenu de remplacement en cas de maladie durant 6 mois à plein traitement et 12 mois à demi traitement en intégrant l'ensemble des éléments de la rémunération.
- ▶ la révision des droits des non titulaires sur la base d'un alignement sur ceux des fonctionnaires,
- ▶ la construction avec les syndicats représentatifs de droits complémentaires aux droits du régime général et statutaires dotés de moyens financiers, humains et matériels de s'exercer et d'être gérés.

Ces nouveaux droits doivent :

- ▶ bénéficier à l'ensemble des agents : actifs et retraités, titulaires et non titulaires, sans sélectionner les risques ;
- ▶ assurer une protection par des garanties prises en inclusion des dispositions statutaires couplant la santé et la prévoyance (incapacité, invalidité, le décès),
- ▶ être fondés sur les principes de la solidarité qui s'exercent entre les générations, les familles, les revenus...sans distinction ou hiérarchisation,
- ▶ être financés par les employeurs publics
- ▶ reconnus par la voie législative et réglementaire,

- ▶ être gérés dans un cadre non lucratif ;

C'est pourquoi l'UGFF CGT se prononce pour l'élaboration d'un cahier des charges,

- ▶ définissant les principes directeurs sur la base de ces nouveaux droits,
- ▶ se fixant des objectifs généraux en terme de politique de remboursement, de prestations et de prévention,
- ▶ contraignant la participation des employeurs qui serait placée sous le contrôle des syndicats pour évaluer périodiquement son montant, son évolution et son efficacité.

A ce titre elle considère que seules les mutuelles mettant en œuvre ces principes et ces valeurs sont légitimement appelées à en assurer la gestion.

MALADIE – PROTECTION SOCIALE

- ▶ Pendant les congés maladie, traitement versé 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.

HYGIÈNE – SÉCURITÉ – CONDITIONS DE TRAVAIL

- ⇒ Réviser et améliorer le fonctionnement des commissions de réforme ;
- ⇒ Plus large reconnaissance du harcèlement au travail, de la souffrance au travail.

⇒ extension de la liste des affectations 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 ;

⇒ 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 CHS, CLHS CT local ou spécial de plein droit dès qu'un CTP en formule la demande ;

⇒ Extension des prérogatives des CHSCT aux CHS

⇒ CHS, CLHS CT obligatoire dans tout bâtiment comptant plus de 50 agents ;

⇒ Création d'un corps interministériel d'inspecteurs de la sécurité ;

⇒ Rendre contraignantes les décisions des CCHS CT, des CLHS CT et du conseil supérieur sur les questions CHS CT, et des inspecteurs de la sécurité ;

⇒ Création d'un statut de médecin de prévention garantissant son indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

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.

MOBILITÉ

- ▲ Avis de vacance accessibles à tous ; contre le profilage croissant des postes diffusés.
- ▲ Mobilité exclusivement sur base du volontariat. La mutation est un droit de l'agent.

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 ;
- + 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 et suppression des quotas de 20% et 30% bénéficiant d'une progression de note.
- + Aucune majoration de la durée d'échelon.

TEMPS DE TRAVAIL

- 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 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 et d'assouplissement du compte épargne temps.
- Création d'emplois statutaires à due concurrence de toute

réduction de temps de travail ;

- Suppression du jour de travail supplémentaire pour prétendue solidarité.

ÉGALITÉ 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 familles.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

- ◆ 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 indexé 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.
- ◆ Alignements des taux de remboursement dans les départements d'Outre-Mer sur ceux de la métropole.