

Montreuil, le 15 février 2016

Compte-rendu de la commission statutaire consultative du CSFPE du 9 février 2016

1. Le projet de décret concerne la dématérialisation de la transmission des bulletins de paye et des bulletins de solde de l'ensemble des agents civils et militaires de l'Etat et des magistrats.

Le bulletin de paye numérisé sera accessible sur un espace internet à tout instant, en tout lieu avec une conservation des documents par la direction générale des finances publiques (DGFIP), pendant toute la carrière de l'agent et jusqu'à cinq années au-delà du départ en retraite. L'« espace numérique sécurisé de l'agent public » (ENSAP) accueillera, tant le bulletin de paye dématérialisé que le bulletin de pension ainsi que de nombreux autres documents d'information. Le ministère employeur conservera l'accès aux documents dématérialisés de ses agents.

Des modalités complémentaires pourront être précisées par arrêté ministériel, telles que le calendrier de mise en œuvre, la durée de la coexistence de la diffusion papier et de l'envoi électronique, à l'issue duquel le bulletin sur support papier ne sera plus remis, les modalités de dépôt des demandes d'impression de bulletin pouvant être exprimées par les agents dans l'incapacité d'accéder à leur espace numérique, et les modalités de gestion de ces demandes par les gestionnaires RH de proximité (recevabilité, délais...).

Dans chaque ministère appelé à participer à la généralisation du dispositif, l'arrêté ministériel sera pris après avis du comité technique compétent.

Les amendements

La CFDT a demandé que le champ d'application soit explicitement étendu aux établissements publics. Pour l'administration, l'intitulé « personnels civils de l'Etat » les inclut nécessairement.

Votes :

Pour : CFDT – CGC – CGT – FSU – Solidaires – UNSA

Contre : FO

L'UNSA demande que les expressions contenant le terme « personnels » soit toutes au singulier.

Votes :

Pour : UNSA

Abstention : CFDT – CGC – CGT – FO – FSU – Solidaires

Solidaires demande que chaque agent puisse opter pour une réception au format papier de son bulletin. L'administration refuse, les cas rendant possible l'édition papier sont strictement définis.

Votes :

Pour : CGT – FO – FSU – Solidaires

Contre : CFDT

Abstention : CGC – UNSA

La FSU demande que la possibilité de téléchargement des documents soit prévue par le texte. L'application le prévoyant, il n'est pas utile pour l'administration de la faire figurer dans le décret.

Votes :

Unanimité pour.

La CGC souhaite qu'une année complète de bulletins de paye soit accessible dès le premier accès à l'ENSAP.

Votes :

Pour : CGC

Abstention : CFDT – CGT – FO – FSU – Solidaires – UNSA

Solidaires demande que l'impression des bulletins puisse se faire sur le lieu de travail.

Votes :

Pour : CFDT – CGT – FSU – Solidaires

Abstention : CGC – FO – UNSA

FO demande que l'accès au bulletin papier soit de droit sur simple demande de l'agent.

Votes :

Pour : CGT – FO – FSU – Solidaires

Abstention : CFDT – CGC – UNSA

La FSU dépose un amendement similaire au précédent.

Votes :

Pour : CFDT – CGT – FO – FSU – Solidaires

Abstention : CGC – UNSA

Solidaires demande que l'agent qui ne peut avoir accès à l'espace numérique se voit remettre systématiquement une copie papier de son bulletin.

Votes :

Pour : CGT – FSU – Solidaires

Abstention : CFDT – CGC – FO – UNSA

La FSU dépose un vœu demandant que la notice d'accompagnement liste les documents conservés sur l'ENSAP. L'administration donne son accord.

Votes :

Pour : CGT – FO – FSU – Solidaires – UNSA

Abstention : CFDT – CGC

Avant, le vote du texte, la CGT expose son point de vue : « Loin d'être contre le progrès social et technique, la CGT n'en est pas moins vigilante lorsque des changements radicaux sont en passe d'être effectués. Lors des travaux préparatoires, la CGT a fait état d'un certain nombre d'interrogations pour lesquelles elle n'a pas eu de réponse claire.

Le passage de la paye d'un format « papier », traditionnel, mais que tout le monde connaît et maîtrise, vers un format électronique n'est pas un événement neutre en soi.

Il s'agit même d'un changement de paradigme qui opère un véritable changement culturel qu'il faut maîtriser et dont les conséquences ne peuvent pas être prises à la légère.

Dans le projet de décret, le terme même « d'espace » est suffisamment flou pour que l'on se pose des questions. Il s'agit nécessairement d'une base de données sécurisée, du moins le croit-on. Pour autant, rien n'est explicité sur qui la gère.

Rien n'est dit sur comment elle sera gérée.

Rien ne stipule non plus sous quelle forme elle le sera.

De ce point de vue, la CGT reste attachée à ce que l'Espace Numérisé Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) reste dévolu, de bout en bout, à des personnels de l'Etat exclusivement.

La CGT a déjà rappelé les risques encourus sur la sécurité des données si la gestion en est donnée à des sociétés privées dont les règles de confidentialité peuvent être très éloignées de celles exigées pour l'Etat. C'est particulièrement le cas pour les sociétés américaines dont la soumission au « Patriot Act » est première et prévaut sur nos exigences nationales. Cette loi anti-terroriste issue des attentats du 11 septembre, s'impose en effet à toutes les sociétés américaines et concerne toutes les données en leur possession, y compris nos données confidentielles de paye.

Dès lors, les questions de confidentialité, d'archivage etc... prennent un relief que le décret laisse trop dans l'ombre. Elles ne sont nullement résolues, ni même complètement soulevées. Entre autres questions, le sujet par rapport à la CNIL n'est de ce point de vue jamais abordé.

Or, un rapport récent de la Cour des Comptes fait état d'une externalisation très hétérogène des services de l'Etat sur la question informatique. C'est cette même question qui est au cœur du nouveau projet de dématérialisation de la paye.

Le fiasco de l'Opérateur National de Paye (ONP) qui a été arrêté après avoir englouti des centaines de millions d'euros, ou le désastre du projet « LOUVOIS », qui a été développé par des sociétés privées pour gérer la paye des personnels militaires, rendent la CGT très vigilante quant à ce nouveau décret. Il montre la volonté de l'administration d'avancer coûte que coûte sur les problématiques de la paye des fonctionnaires.

Il ne faut pas que ce soit à n'importe quel prix, et l'absence d'assurance proposée par le décret ne permet pas à la CGT de le cautionner en l'état. »

Vote global sur le texte :

Pour : CGC

Abstention : CFDT – CGT – FO – FSU – Solidaires – UNSA.

2. Projet de décret portant création de la Direction des Achats de l'Etat

La future DAE développe son périmètre d'intervention auprès des établissements publics et renforce les moyens et son rôle de conseil auprès des ministères et établissements publics et d'appui des régions.

Les objectifs de la DAE sont maintenus sur cinq axes: économies achats, contribution aux politiques de développement durable et de développement social, diffusion de l'innovation et accès des PME à la commande publique.

La commission statutaire n'était consultée que sur 2 articles de ce décret.

L'article 9 organise la mise en œuvre dans les ministères de la politique des achats de l'Etat après concertation au sein de la conférence des achats de l'Etat où sont représentés tous les ministères. La responsabilité et le pilotage relèvent des secrétaires généraux des ministères.

Le secrétaire général arrête le nombre de représentants du pouvoir adjudicateur pour le ministère. En outre, dans chaque ministère est désigné, après avis du directeur des achats de l'Etat, un responsable ministériel des achats, placé sous l'autorité du secrétaire général du ministère. Enfin, dans chaque ministère, tout projet de marché ou d'accord-cadre d'un montant supérieur à certains seuils est soumis à l'avis conforme du responsable ministériel des achats, qui s'assure de sa conformité aux politiques interministérielle et ministérielle des achats.

Les dispositions du II de l'article 10 donnent au préfet de région, la faculté de proposer au directeur des achats de l'Etat de décider que certains achats communs aux services placés sous son autorité et aux services des administrations civiles de l'Etat qui ne sont pas placés sous son autorité feront l'objet d'un marché interministériel.

La CGT s'abstiendra sur la création de la direction des achats de l'Etat, non pas du fait du contenu du texte mais de ce qu'il ne contient pas.

La CGT ne conteste pas le droit de la Fonction publique à s'organiser d'une manière qu'elle estime efficace pour faire des économies sur les fonctions supports. La création d'un service des achats a été un élément permettant d'importantes économies d'échelle.

Le problème est que ces mesures sont présentées comme purement techniques et sont prises en excluant toute forme de dialogue social. Or les questions d'achat public, d'informatique comme d'immobilier concernent au premier chef les agents, leurs conditions de travail comme la mise en œuvre des missions publiques.

C'est à la DGAFP de proposer des solutions pour mettre en œuvre le droit de participation des fonctionnaires, qui est de fait dénié par une organisation purement interne aux employeurs publics.

Par exemple la CGT souhaite que la traduction statutaire du développement de la fonction d'acheteur public soit concertée avec les syndicats. Nous ne sommes pas favorables à un statut d'emploi transversal, mais à une inscription statutaire plus solide dans les corps de la fonction publique.

Concernant l'UGAP, établissement public industriel et commercial employant des salariés de droit privé, qui savent ce qu'est un plan social, nous souhaitons que le développement de son activité en parallèle de celle de l'ex-service des achats de l'Etat soit aussi renforcé par la création de cette direction.

Les amendements

La CGC souhaite limiter le délai d'instruction des dossiers soumis par les ministères à la DAE à un mois.

Votes :

Pour : CGC - CGT – UNSA

Abstention : CFDT –FO – FSU – Solidaires

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT– UNSA

Contre : CGC

Abstention : CGT – FO - FSU – Solidaires

Dix textes, constituant la première vague de mise en application du dispositif PPCR ont été présentés à cette commission.

La CGT a fait une déclaration liminaire, prononcée également dans les conseils supérieurs de l'hospitalière et de la territoriale.

« La fonction publique soumet à notre avis des projets de décrets et d'arrêtés consécutifs à la mise en œuvre unilatérale par le gouvernement du dispositif parcours professionnel carrière rémunération.

Ces décrets mettent en œuvre un projet de protocole que nous avons refusé de signer après une large consultation. En décidant d'appliquer un projet d'accord minoritaire, sans rouvrir de négociations, le gouvernement a très gravement mis à mal les accords de Bercy et leur logique majoritaire. C'est une atteinte à la démocratie sociale que nous refusons.

Ces projets de décrets échelonnent les abondements de points d'indice suivant les années, réorganisent les durées de carrière et sont rétroactifs au 1er janvier 2016. Nous approuvons en général les décrets comportant un gain indiciaire, et leur caractère rétroactif. Ce ne sera pas le cas dans les circonstances présentes, et ce, pour plusieurs raisons.

Ces décrets mettent en œuvre la disposition législative prévue par le protocole et intégrée à la loi de finances 2016 en faisant disparaître toute notion de durée de carrière réduite. Notre désaccord avec cette mesure était essentiel et a fortement contribué à notre refus de signature.

Dans notre conception du statut, la valorisation de la qualification acquise au cours de l'expérience professionnelle doit être mise en œuvre, notamment par une réduction d'ancienneté d'échelon sans qu'elle ne conduise à des pratiques discriminantes dont le contingentement constitue un des aspects.

De surcroît la transcription à minima des abondements de points d'indice sur les grilles des filières paramédicales, sociales et éducatives, alors que le projet de protocole prenait acte du caractère insuffisant de la grille du "petit a" de la filière paramédicale, laisse en l'état la déqualification de ces filières fortement féminisées.

Pour ces raisons, nous nous exprimerons contre ces projets de décret.

Par ailleurs, la CGT reste déterminée à engager le travail concernant l'égalité entre les métiers à prédominance masculine et les métiers à prédominance féminine. Ce travail en collaboration avec des chercheurs doit être mené dans les trois versants et doit être achevé pour cette fin d'année. Nous demandons la confirmation du lancement de ce travail.

Depuis plus d'une décennie, la CGT exige et revendique l'intégration des primes ayant valeur de complément salarial dans la rémunération indiciaire afin que celles-ci soient prises en compte dans le calcul de la retraite. En effet, en 20 ans les primes ont pris une part prépondérante dans la rémunération des agents passant de 10 % à près de 25 % du traitement. Par conséquent, nous nous abstenons sur le décret organisant le transfert d'une part de primes en points d'indice, le seul qui entre dans une logique que nous approuvons même s'il ne va pas assez loin. »

3. **Projet de décret portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes / points »**

L'article 148 de loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 dispose que sera appliqué « *un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires civils, en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique* ».

Le législateur a déterminé, pour chaque catégorie statutaire, les montants maximums annuels de cet abattement, soit :

- 389 € pour les agents de catégorie A ;
- 278 € pour les agents de catégorie B ;
- 167 € pour les agents de catégorie C.

Le projet de décret est applicable aux fonctionnaires civils des versants de la fonction publique, y compris ceux relevant d'un corps ou emploi de la police nationale ou de l'administration pénitentiaire.

Il repose sur les principes suivants :

- l'abattement opéré aura pour assiette l'ensemble des primes perçues, à l'exclusion de l'indemnité de résidence, du Supplément familial de traitement, des indemnités conduisant à retenue pour pension, des remboursements de frais, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnisation du service d'astreintes. Cette liste doit en effet être aussi limitée que possible afin de permettre une mise en œuvre simple, donc sûre et rapide, du dispositif, condition nécessaire pour que celle-ci intervienne dans les meilleurs délais ;
- au sein des services de l'Etat, le montant de l'abattement sera prélevé sur une base mensuelle.
- la mise en œuvre de l'abattement n'interviendra qu'à compter de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Une circulaire d'application accompagnera la publication du décret.

La DGFIP diffusera également une instruction au réseau des comptables.

La CFDT dépose un amendement demandant que l'abattement correspondant au montant des primes incluses dans le traitement soit systématiquement mensualisé. Certaines primes, d'un faible montant étant versées selon une périodicité » différente, l'administration émet un avis défavorable.

Votes :

Pour : CFDT – FSU – UNSA

Contre : FO

Abstention : CGC – CGT – Solidaires.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT– CGC - FSU – UNSA

Abstention : CGT – FO – Solidaires.

4. Projet de décret relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

Ce projet de décret entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

La nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie C s'articule désormais en trois grades qui seront chacun dotés d'une nouvelle échelle indiciaire de rémunération nommées C1, C2 et C3, l'échelle C1 étant la plus basse. Le statut des corps qui ne comportera pas trois grades, précisera le classement des grades dans les échelles de rémunération.

Les grades dotés de l'échelle C1 comprennent 11 échelons. Un 12^e échelon sera créé à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les grades dotés de l'échelle C2 de rémunération comptent 12 échelons et constituent un grade de recrutement ou un grade d'avancement à partir de l'échelle C1.

Les grades dotés de l'échelle C3 comptent 10 échelons et sont des grades d'avancement.

La durée de carrière est de 21 ans pour les grades situés en échelle C1 (25 ans avec le 12^{ème} échelon à partir de 2020), de 25 ans pour les grades situés en échelle C2 et de 19 ans pour les grades situés en échelle C3.

Le projet de décret fixe les règles de classement qui seront applicables à l'ensemble des corps de catégorie C. Il prévoit à cet effet des règles de classement particulières pour les agents classés dans un grade doté de l'échelle C2, afin que les nouveaux recrutés ne doublent pas les fonctionnaires reclassés dans les nouvelles échelles.

Il fixe également les dispositions relatives à l'avancement de grade ainsi que les tableaux de classement dans le grade d'avancement. Enfin, il prévoit également les dispositions relatives au détachement et à l'intégration directe dans les corps de fonctionnaires de catégorie C, qui n'auront plus à être rappelées dans les statuts particuliers des corps de fonctionnaires de catégorie C

Le texte procède au reclassement des fonctionnaires classés dans les actuelles échelles de rémunération dans les nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3. Il prévoit, en outre, que les fonctionnaires reclassés conservent les réductions et majorations d'ancienneté acquises avant 2017 et non utilisées.

Les amendements :

Solidaires demande que les reclassements soient faits en prenant en compte, suivant qu'il se fait en C2 pour les agents contractuels, les $\frac{3}{4}$ de l'ancienneté, en C2 pour les agents autres qu'agents publics, la moitié de l'ancienneté, et pour les agents en échelle 4 avec l'ancienneté acquise après calcul de conversion en équivalent temps plein. Ces dispositions permettraient d'éviter les pertes d'ancienneté trop importantes.

Votes :

Pour : CFDT – CGT – FSU - Solidaires

Contre : UNSA

Abstention : CGC – FO

La CGT prend acte que la garantie de rémunération pour les agents titularisés par les épreuves Sauvadet est prévue par le texte. Elle demande, néanmoins que cette mesure soit applicable dès la date de publication du décret afin d'éviter des refus de titularisation en 2016.

Votes :

Pour : CGT – FO – FSU – UNSA - Solidaires

Abstention : CFDT – CGC

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CGC - FSU – UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires.

5. **Projet de décret modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat**

Le projet procède à la modification de 35 décrets statutaires afférents à divers corps de catégorie B de la fonction publique de l'Etat.

Il prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2016 :

- de supprimer les réductions d'ancienneté dans les corps concernés (avec conservation accordées au titre des années antérieures à 2016)
- de revaloriser cinq corps de catégorie B : le corps des géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière, le corps des techniciens de l'environnement, le corps de techniciens de recherche de la mission de la recherche du ministère de la culture, le corps des secrétaires de protection des réfugiés et apatrides, dans le cadre d'une intégration de ce corps de 32 agents dans celui des secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur, le corps des dessinateurs-projeteurs du ministère de l'économie et des finances, dans le cadre d'une mise en extinction de ce corps de 13 agents.

A compter du 1^{er} janvier 2017, le projet de décret prévoit la mise en œuvre de la structure de carrière qui se caractérise par la suppression du 1^{er} échelon des premier, deuxième et troisième grades, la restructuration de la carrière des agents situés au 10^e échelon des premier et deuxième grades, et enfin par la création d'un échelon supplémentaire au sommet du troisième grade.

Ces changements dans le déroulement de carrière des fonctionnaires de l'Etat de catégorie B relevant du décret du 11 novembre 2009 précités conduisent à modifier des tableaux de classement des fonctionnaires de catégorie C accédant à la catégorie B et des modalités d'accès aux grades d'avancement des corps, s'agissant d'une part de la définition des conditions d'échelon minimum pour entrer dans le vivier des personnels éligibles à l'avancement, et d'autre part des modalités de classement dans les grades d'avancement.

Le projet de décret comporte enfin des dispositions transitoires de reclassement des agents dans la nouvelle carrière, ainsi qu'une clause de maintien, au titre des années 2017 et 2018, des précédentes modalités d'avancement de grade, permettant aux agents qui, par l'application des dispositions de reclassement auraient pu perdre temporairement leur éligibilité à l'avancement, de faire partie du vivier des agents promouvables.

La CFDT modifie le reclassement pour certains agents issus de l'échelle C2 et nommés dans la catégorie B de façon à éviter les écrasements de carrière.

Votes :

Pour : CFDT - CGC - CGT – FO – FSU

Abstention : Solidaires – UNSA

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT– CGC - UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires

Abstention : FSU.

6. Projet de décret portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B à caractère paramédical de la fonction publique de l'État

Le projet concerne les trois corps à caractère paramédical de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat : le corps interministériel des infirmières et infirmiers de l'Etat, le corps des infirmières et infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale et le corps des techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense.

Il a pour objet d'instituer, en faveur des agents de ces trois corps, un cadencement unique d'avancement d'échelon applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Il définit la structure de carrière commune à ces trois corps (durées d'échelon, modalités d'accès au grade supérieur et classement dans ce grade) à compter du 1^{er} janvier 2017 et procède au reclassement des agents dans cette nouvelle structure de carrière.

Il maintient la validité des tableaux d'avancement pour l'accès au grade supérieur des différents corps concernés, établis au titre de 2017, jusqu'au 31 décembre de cette même année.

Aucun amendement n'a été déposé.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT- CGC - FSU – UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires.

7. Projet de décret modifiant le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps infirmiers de catégorie A des administrations de l'État

Le projet a pour objet d'instituer, en faveur de ces infirmiers, un cadencement unique d'avancement d'échelon applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Il définit une nouvelle structure de carrière (durées d'échelon, modalités d'accès au grade supérieur et classement dans ce grade) applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 et il procède au reclassement des infirmiers dans cette structure de carrière mise en place à cette date.

Il maintient la validité des tableaux d'avancement pour l'accès au grade supérieur des différents corps d'infirmiers régis par le décret du 9 mai 2012, établis au titre de 2017, jusqu'au 31 décembre de cette même année.

La FSU dépose un vœu demandant que les infirmiers reclassés, à la date d'entrée en vigueur du décret du 9 mai 2012 et qui n'ont pas encore accédé au grade hors classe soient promus dans un délai maximal de 3 ans. La fusion des 2 classes du premier grade d'infirmier devrait être atteinte dans le délai maximal de 10 ans et les corps concernés disposeront de la même structuration de carrière que les corps homologues des deux autres fonctions publiques.

Vote adopté à l'unanimité.

L'amendement déposé par la CFDT portant sur la conservation de l'ancienneté acquise par les infirmiers de classe normale reclassés dans la classe supérieure du grade est accepté par le gouvernement et voté à l'unanimité.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT- CGC - FSU – UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires.

8. Projet de décret portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État à caractère socio-éducatif et modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières de certains fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat relevant de corps à caractère socio-éducatifs

Il s'agit de la première étape de la revalorisation des personnels sociaux, couvrant la période 2016-2018. A compter de 2018, en effet, « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. A compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale »

A compter du 1er janvier 2016, il prévoit d'une part la suppression des réductions d'ancienneté pour le corps interministériel des assistants de service social, pour les corps d'éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds (INJS) et pour l'Institut national des jeunes aveugles (INJA) ainsi que pour le corps d'éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse. Les réductions et majorations d'ancienneté accordées au titre des années précédant l'année 2016 sont conservées.

D'autre part, la grille des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse est revalorisée afin de l'aligner avec celle des assistants de service social et des éducateurs INJS/INJA.

A compter du 1er janvier 2017, les dispositions identiques relatives à ces trois corps sociaux et concernant le classement, l'avancement d'échelon et de grade seront regroupées au sein de dispositions statutaires communes.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT- CGC - UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires

Abstention : FSU.

9. Projet de décret modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières de certains fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'Etat relevant de corps à caractère socio-éducatif

Le projet concerne les conseillers techniques de service social (CTSS) des administrations de l'Etat, des conseillers techniques d'éducation spécialisée des instituts nationaux de jeunes sourds (INJS) et de l'Institut national des jeunes aveugles (INJA) et des chefs de service éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Il s'agit de la première étape de la revalorisation des personnels sociaux, couvrant la période 2016-2018. A compter de 2018, «les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. A compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale»

Il prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2016 la suppression des réductions d'ancienneté pour le corps des CTSS et pour celui des chefs de service éducatif de la PJJ, d'intégrer les onze agents appartenant au corps des conseillers techniques d'éducation spécialisée des INJS et de l'INJA dans le corps interministériel des conseillers techniques de service social, en créant dans le corps des CTSS une spécialité ad hoc et de revaloriser la grille du corps des chefs de service éducatif de la PJJ, dans le cadre d'une harmonisation progressive avec celle des conseillers techniques de service social.

A compter du 1^{er} janvier 2017, le projet prévoit, outre la poursuite de l'harmonisation de la carrière des chefs de service éducatif, de réduire de 6 mois la durée de carrière des CTSS.

L'UNSA propose deux amendements (dont un de repli), l'un prévoyant que le reclassement des CT des INJS et INJA au 8^e échelon se fasse avec une reprise des $\frac{3}{4}$ de l'ancienneté acquise ou au moins de la moitié. Le gouvernement retient l'amendement de repli.

Les votes des organisations syndicales est unanime en faveur de l'amendement.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT- CGC - UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires

Abstention : FSU

10. Projet de décret modifiant le décret n° 2012-1100 du 28 septembre 2012 relatif à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat

Ce décret s'articule autour de deux séries de dispositions, entrant respectivement en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2017.

Au titre des dispositions entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2016, les modalités de nomination et de classement dans l'emploi des agents relevant du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs de la fonction publique territoriale et du corps des cadres socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière sont actualisées au regard des structures de carrière de ces cadres d'emplois et corps.

Au titre des dispositions entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2017, les modalités de nomination et de classement des agents font l'objet de nouvelles modifications pour tenir compte de la modification de la structure des carrières intervenant à la même date dans les trois versants de la fonction publique.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT- CGC - UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires

Abstention : FSU.

11. Projet de décret modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférents à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics

Ce décret s'articule autour de deux séries de dispositions, entrant respectivement en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2017.

Au titre des dispositions entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016, sont revalorisées :

- la grille des fonctionnaires de catégorie B (corps de catégorie B à trois grades) s'échelonnant de 2016 à 2018, la première année étant caractérisée par un transfert de primes en points d'indice (+ 6 points d'IM)
- la grille des fonctionnaires paramédicaux de catégorie B construite par application des mêmes bornes indiciaires et du même gain indiciaire moyen que ceux afférents à la grille B trois grades.
- la grille des fonctionnaires sociaux de catégorie B construite selon les mêmes principes.

- la grille des infirmiers de catégorie A de l'Etat construite par application du même gain indiciaire moyen que celui afférent à la grille des attachés d'administration. Cette revalorisation s'échelonne de 2016 à 2019, les deux premières années étant notamment caractérisées par un transfert de primes en points d'indice (+9 points d'IM)
- la grille des fonctionnaires sociaux de catégorie A, et la grille des fonctionnaires nommés dans l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat construite selon le même principe.

Au titre des dispositions entrant en vigueur à compter du 1er janvier 2017, la grille des fonctionnaires de catégorie C bénéficie de revalorisations successives échelonnées de 2017 à 2020, dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle carrière en trois grades. La première séquence de revalorisation en 2017 résulte pour partie d'un transfert de primes en points d'indice (+4 points d'IM).

La CFDT demande que l'indice du dernier échelon des infirmiers hors classe soit porté à 772, indice terminal du premier grade de la catégorie A.

Votes :

Pour : CFDT – FSU – Solidaires.

Abstention : CGC – CGT – FO - UNSA

La CGC demande une uniformisation des appellations de grades. De même que les grades de la catégorie C deviennent C1, C2, C3 ceux de la catégorie B devraient devenir B1, B2

Votes :

Pour : CGC - FO

Abstention : CFDT – CGT – FSU – Solidaires. - UNSA

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT– CGC - UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires

Abstention : FSU.

12. Projet de décret relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains corps de la fonction publique de l'État

Le projet de décret a pour objet d'éviter que les fonctionnaires ayant bénéficié des premières dispositions de revalorisation ne se trouvent mieux classés lors d'une promotion que ceux promus jusqu'au 31 décembre 2015.

En effet, la mise en œuvre progressive, selon les catégories ou la nature des missions, des mesures de revalorisation indiciaire peut avoir pour effet de mieux classer un fonctionnaire ayant bénéficié d'une revalorisation qu'un agent promu avant lui, dans un corps dont la grille indiciaire n'a pas été réévaluée.

Le projet prévoit donc, que, pendant la phase de mise en œuvre, le classement s'opère dans les mêmes conditions que celles prévalant jusqu'au 31 décembre 2015 lorsque ce classement s'effectue à partir de l'indice détenu par le fonctionnaires dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Sont donc exclus les fonctionnaires classés sur la base d'un tableau ou au prorata de la durées des services.

Ces dispositions ont vocation à s'appliquer aux classements qui interviendront jusqu'au 31 décembre 2019.

Ces situations sont créées par l'extrême longueur du calendrier de mise en œuvre

Vote global sur le texte :

Contre : CGT – FO – FSU - Solidaires

Abstention : CFDT– CGC – UNSA.