



Madame la Secrétaire
Générale
Ministère de l'agriculture, de
l'agroalimentaire et de la forêt
78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP



Chartres le 10 octobre 2016

Madame la Secrétaire Générale,

Suite à l'audience que vous avez accordée à EFA-CGC le 6 septembre dernier et en réponse à votre demande, veuillez trouver ci-après une note récapitulative de la situation des personnels qui relèvent du décret n° 2010-1248 du 20 octobre 2010 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels à durée indéterminée de l'Agence de services et de paiement, de l'Etablissement national des produits de l'agriculture et de la mer, de l'Institut national de l'origine et de la qualité et de l'Office pour le développement de l'économie agricole d'outre-mer, dit du statut unifié.

Bref historique

La fusion des établissements CNASEA et AUP et des offices d'intervention réalisée en 2009, pour créer notamment l'ASP et FranceAgriMer, s'est poursuivie par une proposition d'intégration dans les corps de fonctionnaires de la fonction publique, qu'environ 80% des agents ont acceptée en 2011.

Les 20% restant ont été versés dans le « Statut Unifié », sans en connaître les modalités pratiques. Ce statut, piloté par FranceAgriMer, est partagé également avec l'INAO et l'Odeadom.

Le rattachement à ce statut particulier s'est effectué soit par choix personnel (une minorité) soit parce que les conditions étaient singulièrement défavorables pour ces agents souvent en fin de carrière qui ne retrouvaient pas une reconnaissance de leurs investissements et parcours alors qu'ils sont les acteurs du développement et de la reconnaissance de nos établissements depuis plus de trente ans.

Le décret 2010-1248 du 20 octobre 2010 fixe les dispositions applicables à ces agents contractuels de l'ASP-FranceAgriMer-INAO et ODEADOM.

Depuis cette date, et bien que leur investissement et le service au public n'aient jamais été pris en défaut, les agents du Statut Unifié vivent au quotidien un sentiment "de laissés pour compte".

En effet :

- Les règles d'application des promotions (groupes & niveaux) prévues dans l'article 10 du décret 2010-1248 n'ont été connues qu'en décembre 2013, et sans effet rétroactif entre 2011 et 2013.

EFA-CGC
BP 919
26009 VALENCE Cedex
Tél : 04 75 43 00 18
permanence@efa-cgc.fr

CFTC-MAE
12 rue Henri Rol-Tanguy - TSA 20002
93555 MONTREUIL Cedex
Tél : 01 73 30 27 06
cftc-mae@franceagri.fr

- Les grilles indiciaires ont été calquées sur ce qui se pratiquait dans les anciens statuts, apportant une complexité et surtout un frein à toute promotion pour les agents classés en groupe IV.

- Le régime indemnitaire Statut Unifié (PFR-SU) qui devait s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2012 a été reporté au 1^{er} janvier 2013, puis la date d'effet a été prolongée au 1^{er} juillet 2013.

Un arrêté du 27 juin 2013 a enfin fixé les modalités du régime indemnitaire "statut unifié", mais sans effet rétroactif (contrairement à ce qui a été octroyé aux agents fonctionnaires) et avec des taux de base minima ne permettant pas une équité de traitement avec nos collègues fonctionnaires. L'intégration des agents dans les corps de fonctionnaires ayant contribué à l'augmentation de la masse salariale, une fois appliquée la PFR, les bases de calcul de la PFR pour le statut unifié ont été abaissées permettant ainsi d'utiliser les contractuels comme une "variable d'ajustement".

A cela s'ajoute une grande disparité des définitions de fonctions, de cotations d'un établissement à l'autre et surtout au sein d'un même établissement une cotation réduite de 0,5 point pour un agent "SU" de catégorie A par rapport à un agent fonctionnaire de même niveau.

Où est l'équité de traitement entre agents de la fonction publique ?

Le constat :

La difficulté principale concerne aujourd'hui les groupes II, III et IV. En effet, le groupe II est un groupe de promotion pour les agents du groupe III (ce qui est normal) mais également pour les agents du groupe IV.

Hors, historiquement,

- les agents de l'ex-CNASEA en groupe IV pouvaient obtenir une promotion en Groupe III (cadre intermédiaire – chef secteur ou unité) et ensuite en Groupe II si l'évolution de carrière ou de compétence le permettait.
- les agents de l'ex-statut commun qui étaient en Groupe IV (rédacteur/secrétaire) pouvaient obtenir une promotion en Groupe III (technicien) si le poste avait une technicité reconnue, et ensuite en Groupe II si l'évolution de carrière ou de compétence le permettait. Ils pouvaient accéder en Groupe II (assistant inspecteur) directement si l'évolution de carrière ou de compétence le permettait. Sinon ils devaient rester en Groupe IV.

Le statut unifié ne permet plus le passage du G IV en G III mais seulement directement en GII, ce qui n'est pas toujours possible compte tenu des compétences "managériales" ou plutôt d'encadrement requises. Ce qui induit automatiquement de les laisser bloqués en G IV pour le reste de leur carrière.

Pour le groupe II, le nombre d'agents bloqués en échelon terminal est très important. Quatre échelons "dits provisoires" ne figurant pas dans le décret ont été ajoutés ensuite (après l'intégration) au niveau 1. Pour ces agents le provisoire s'éternise, alors qu'un reclassement en niveau 2 aurait donné une perspective.

Enfin, la cause essentielle de ces blocages vient des doses homéopathiques de promotion de niveau et de groupe, alignées sur celles des fonctionnaires. C'est une aberration pour une population qui se réduit d'année en année. Elle ne permet pas aux 4 établissements d'accompagner chaque année l'investissement des agents.

Nous avons eu l'occasion de poser tous ces sujets et de proposer des solutions au cours de plusieurs entretiens avec le SG du MAAF en juillet 2013, janvier 2014 et juillet 2014, et bien sûr au cours des réunions d'instances paritaires, mais les alertes n'ont pas été entendues et aujourd'hui la situation est devenue inacceptable.

Concernant le régime indemnitaire, il ne peut évoluer sur sa base actuelle (PFR-SU). Or le différentiel indemnitaire entre agents de statuts différents occupant les mêmes fonctions est important et dénoncé depuis le début de l'application de la PFR,. Les agents du Statut Unifié attendent depuis 4 ans d'être placés sur un pied d'égalité avec leurs collègues fonctionnaires.

Nos demandes :

Une évolution des grilles indiciaires :

Nous souhaitons donc que puissent être mises en œuvre :

- une modification des grilles des 3 niveaux du groupe IV pour permettre aux agents concernés de continuer à progresser sans passer nécessairement en groupe II. Cela se traduirait par un ajout de 4 à 5 échelons (d'une durée de 2 ans dans chaque l'échelon ajouté) au-delà des échelons terminaux actuels (provisaires ou non) ;
- une modification de la grille du 3^{ème} niveau du groupe III pour permettre au nombre important des agents concernés du 8ème échelon de continuer à progresser sans passer en groupe II. Cela se traduirait par un ajout de 3 à 4 échelons au-delà du 8^{ème} (pour mémoire, les groupes IV et II comportent respectivement 13 et 11 échelons) ;
- pour le groupe II 1^{er} niveau, la transformation des échelons provisoires en « vrais » échelons, ce qui permettrait aux agents de ne pas être bloqués définitivement à l'indice 614 lors d'une promotion du groupe III au groupe II ;
- une modification des règles de promotion pour l'adapter à la baisse des effectifs et ainsi laisser un peu de perspective et de motivation aux agents. Une revalorisation devrait se traduire par la possibilité d'octroyer une promotion par groupe, par an et par établissement (clause de sauvegarde).

La suppression du Groupe V :

Nous souhaitons la suppression du Groupe V et l'intégration des agents concernés dans le Groupe IV (il est à noter que le nombre d'agents classés dans le Groupe V est limité, et qu'une partie significative d'entre eux a dépassé l'âge de 60 ans).

Des engagements fermes sur le RIFSEEP :

Le RIFSEEP est en cours d'application au MAAF. Il est en phase de validation dans les établissements, mais seulement pour les fonctionnaires avec effet au 1^{er} janvier 2016. Le scénario de 2012 est en train de se reproduire, les agents sous statut unifié ne sont pas insérés dans les perspectives d'application donc exclus des budgets prévisionnels.

Nous demandons la sortie de la PFR et le rattachement des agents "SU" au "RIFSEEP" mais sur des bases saines et équitables, c'est-à-dire sur les mêmes bases que celles retenues au MAAF et semble-t-il transposées dans nos établissements pour les fonctionnaires avec effet au 1^{er} janvier 2016.

Il existe des instances adéquates qui font des propositions, nous avons exprimé les nôtres à chaque occasion et les réitérons aujourd'hui.

Nous attendons que des engagements soient pris pour corriger les abus, oublis et inégalités existant depuis 4 ans afin que ces agents puissent se projeter vers l'avenir en ayant le sentiment de faire partie intégrante de la communauté de travail de nos établissements.

Le surcoût de ces mesures serait largement compensé par le départ des collègues en retraite.

Voilà, Madame la Secrétaire Générale, les éléments que l'alliance EFA-CGC / CFTC-MAE peut mettre à votre disposition.

Bien entendu, nous restons disponibles pour travailler avec vous à l'amélioration des parcours professionnels et de la rémunération de nos collègues.

Dans cette attente, recevez, Madame la Secrétaire Générale, l'expression de nos très respectueuses salutations.

Le Secrétaire Général d'EFA-CGC

signé

Gilles VAN PETEGHEM

Le Président de la CFTC-MAE

signé

Michel MOREAU

EFA-CGC
BP 919
26009 VALENCE Cedex
Tél : 04 75 43 00 18
permanence@efa-cgc.fr

CFTC-MAE
12 rue Henri Rol-Tanguy - TSA 20002
93555 MONTREUIL Cedex
Tél : 01 73 30 27 06
cftc-mae@franceagrimer.fr