Monsieur le Secrétaire général
Du ministère de l'Ecologie,
du Développement durable et de l'Energie

PARIS, le 17 juillet 2015.

Monsieur le Secrétaire général,

Nos quatre organisations ont attentivement étudié les documents relatifs au projet de quasi statut que vous nous avez remis le 8 juillet dernier à l'issue du comité de suivi sur l'Agence française pour la biodiversité.

Vous voudrez bien prendre connaissance de leur avis commun exposé ci-dessous par thèmes.

**PERIMETRE.**
La notion même de périmètre est à clarifier de manière urgente, notamment après que les informations délivrées aux personnels des AAMP par l'établissement ont semé le doute sur leur éligibilité.

Or le périmètre conditionne le recensement des personnels sur lequel se base le chiffrage financier.

Les personnels de l'EPMP ont également vocation à relever du quasi statut. Ils doivent donc être ajoutés à la liste de l'article 13 du projet de loi.

**Surtout, nous contestons fermement la vision très restrictive de la détermination des emplois permanents et non permanents.**
**La nature permanente de l'emploi doit être définie au regard de la nature des missions et non des artifices de financement.**
**Un emploi permanent doit être occupé normalement par un fonctionnaire en l'absence de dérogation et non par des personnels en CDD.**
Ce n'est pas le cas aujourd'hui et le ministère a le devoir d'obtenir la CDisation de tous les CDD sur mission permanente à l'occasion de l'entrée dans le quasi-statut.

**GRILLES.**
Nous avons remarqué, sans en avoir été informés, l'apparition d'échelons provisoires dans la fiche du reclassement des personnels de l'ONCFS pour la catégorie A. On ne retrouve cependant pas les personnels concernés dans les fiches de reclassement par établissements.
Vous voudrez bien nous fournir les grilles définitives pour chaque catégorie.

Nous regrettons que les grilles des catégories B et C se soient éloignées des grilles de fonctionnaires après votre proposition de mars 2015. Ceci ne peut que rendre plus difficile la transposition des réformes de la fonction publique.
Le ministère doit impérativement prévoir une clause de révision des grilles selon les actualisations Fonction publique qui évitent tout décalage dans le temps.

Les durées de carrière issues de ces grilles sont équivalentes voire déjà supérieures à celles des fonctionnaires.
Aussi ces grilles ne sauraient être acceptées sans un système de bonification d'ancienneté à l'égal de celui des fonctionnaires qui permet en moyenne une réduction de durée de carrière de 3 ans et demi.

**RECLASSEMENTS.**
Les propositions telles qu'elles sont formulées soulèvent des oppositions nettes de notre part.
Cinq points en particulier nous paraissent devoir sans tarder trouver des solutions.

Le positionnement des **agents de l'éventuelle unité commune AFB/MNHN,** tout comme les personnels visés des associations intégrées, n'apparaît pas dans les documents proposés alors que ces mêmes agents sont explicitement mentionnés dans le périmètre.

Le ministère crée une **asymétrie entre les reclassements** opérés à l'ONCFS et à l'Onema, en particulier sur les catégories A.
**Le groupe 2 de l'ONCFS** doit être reclassé au 1er niveau de la grille des experts (ce reclassement ne concerne que 9 agents).
Cette modification permet par ailleurs d'avoir un pyramidage plus harmonieux des catégories « Experts » et « Spécialistes » au sein de l'ONCFS.

Les **CDI de l'Onema** (7 agents) doivent être reclassés en experts 1er ou 2ème niveau selon l'emploi qu'ils occupent.

Concernant **l'AAMP : le pyramidage** est à revoir complètement notamment au niveau de la répartition A/A+. Par exemple, à ce jour des docteurs seraient supposément reclassés au 1er niveau de la grille de spécialistes alors qu'ils encadrent des catégories A.
Outre l'asymétrie déjà relevée par ailleurs, nous insistons sur l'incohérence avec le niveau de recrutement prévu pour les docteurs, et le malaise que cela provoque chez ces personnels.

La quarantaine de **CDD de l'ONCFS** recrutés dans l'attente de l'organisation des concours doivent bénéficier de mesures spécifiques de reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur du fait de l'adossement de leur contrat initial sur « l'ancien » quasi statut sans prime.

**Ces points ne sauraient perdurer sous peine de provoquer à la fois le mécontentement des personnels et de leurs représentants et des injustices inadmissibles.**

**REGIME INDEMNITAIRE.**
Nous relevons également de graves défaillances dans les projets de RI.

Ainsi, **les primes de la catégorie B se révèlent inférieures** d'au moins 33 % comparées à celles servies aux SACDD.
Le ministère doit réduire l'écart pour les B et C en regard des SACDD et des adjoints administratifs pour porter les montants à au moins 80 % des montants constatés chez les fonctionnaires.
Ainsi le montant moyen de la catégorie C1 ne saurait être inférieur à 4 100 EUR, de la catégorie B1 à 6 000 EUR et de la catégorie B2 à 6 500 EUR ? en conservant les montants indiqués pour les autres catégories.
Nous attirons votre attention sur le fait que les catégories B et C seront très largement en voie d'extinction (pas de recrutement, extinction rapide compte tenu de la pyramide des âges). Ainsi ce qui est inscrit dès l'origine dans le quasi statut ne sera assurément jamais revu.
**Dans ce contexte, on ne peut admettre ces taux moyens.**

La construction du régime indemnitaire doit également garantir **un taux mini par agent et un encadrement des modulations** qui ne sauraient excéder 10 % maxi en C ; 15 % en B ; 20 % en A ; 25 % en A+.
Des garanties réglementaires doivent être apportées et non laissées à une note de gestion qui ne peut pas s'imposer aux établissements publics.

Le ministère a le devoir de donner **la garantie que les dotations moyennes de chaque établissement** correspondent bien aux montants indemnitaires moyens cible multipliés par le nombre de bénéficiaires dès l'entrée en vigueur du statut.

Il est impératif qu'une **indemnité spécifique de sujétions** soit maintenue pour les personnels contractuels de catégorie A commissionnés et affectés à l'ONCFS (à l'image de la prime de risque basée sur un montant forfaitaire).

Enfin, **l'Outre-Mer** doit faire l'objet de mesures spécifiques avec la création d'une prime dédiée (elle est d'ailleurs obligatoire pour les fonctionnaires).

**COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE.**
Elle a fait l'objet de vives discussions lors de la séance du 17 juin.
Nos organisations syndicales souhaitent une CCP ministérielle avec compétences exclusives sur les promotions / avancement et mobilité inter-établissement.
Nous admettons les CCP locales dotées de compétences dans les domaines disciplinaire et de mobilité interne sur les bases suivantes : 1 CCP inter parcs, 1 CCP pour l'AFB, 1 CCP pour l'ONCFS et 1 pour le CELRL

**REGLES DE GESTION.**
**Le pyramidage** doit être atteint en 2 années sur la base de taux pro/pro transitoires de l'ordre de 30 % la première année et de 20 % pour la deuxième visant le pyramidage des corps de fonctionnaires correspondant.

**Une clause de sauvegarde** (en cas de non recrutement ou recrutement trop faible) est nécessaire pour les promotions de catégorie A en A+.

Les échelons spéciaux de la catégorie A2 doivent faire l'objet d'un seul contingentement (pas de double cliquet 1015 – HEA).
Par exemple, une solution serait que 12 % des spécialistes de 2ème niveau accèdent à l'indice 1015 puis à la hors échelle A après une durée de 3ans et demi sans contingentement supplémentaire.

Enfin, en ce qui concerne les changements de catégories, notamment C vers B, le ministère doit prévoir le report d'une année sur l'autre des décimales pour les agréger.

**LIMITATION DES REPRISES D'ANCIENNETE (recrutements).**

Le quasi statut, en particulier lorsqu'il a vocation à organiser la gestion des personnels d'établissements appelés à subir de lourdes transformations en lien avec d'ambitieuses – ou affichées comme telles – politiques publiques doit être attractif, sans quoi les missions ne seraient pas assurées.

Or, la limitation des reprises d'ancienneté est particulièrement problématique sur les catégories A et A+, en particulier pour recruter des experts avec 15 – 20 d'expérience.

C'est donc bien la totalité de l'ancienneté acquise dans des postes équivalents qui doit être reprise au recrutement.

**Pour terminer, le ministère devra nécessairement veiller à ce que les dotations budgétaires permettent à tous les établissements de mettre en œuvre ce quasi statut dans les meilleures conditions.**

**En conclusion, nos quatre organisations syndicales vous alertent solennellement sur les divergences principales. La persistance de la plupart d'entre elles conduirait assurément à compromettre les objectifs du quasi statut et son attractivité, gage de réussite des missions confiées aux établissements ou aux services.**

**Aussi une transmission au guichet unique sans que ne soient levées les hypothèques sur la CDIsation, le régime indemnitaire et le reclassement des agents pourrait être de nature à déclencher des mouvements sociaux dès la rentrée.**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Pour la CGT Equipement Environnement | Pour FO Fédération Environnement | Pour le syndicat National de l'Environnement FSU | Pour la Fédération Solidaires Environnement |
| N. BAILLE | Z. NIZARALY | J-L. CIULKIEWICZ | A. AESCHIMANN |