

La CGT nationale (dont vos représentants syndicaux SNPAE) s'est rendue le 9 avril à une réunion organisée par le Ministère pour discuter des évolutions envisagées pour notre quasi-statut (QSAE) et du Quasi-Statut de l'Environnement (QSE de l'OFB, des Parcs Nationaux).

Par ce regroupement, le Ministère dit vouloir nous faire profiter d'une « fenêtre d'opportunité » qui devrait bénéficier aux personnels de l'OFB à la suite de la séquence très négative qu'ils ont subi. Sans les fusionner, il entend harmoniser les deux statuts notamment sur la partie indemnitaire en se basant sur le QSE.

Pour de nombreuses raisons détaillées dans **l'encadré 1**, le SNPAE-CGT est **opposé à la refonte structurelle de la rémunération indemnitaires** qui nous est annoncée. En résumé, cela placerait tous les paramètres dans la main de la DEB et des directions d'agence, avec des montants fixés annuellement par note de gestion, des primes supplémentaires sur certains postes, et une part variable qui exposerait les agents à l'arbitraire de leur hiérarchie. **Nous souhaitons vous alerter : ce nouveau mode de calcul des primes pourra être utilisé comme un levier supplémentaire pour appliquer l'austérité salariale, et ce alors que le contexte est très défavorable !**

Encadré 1 : « Propositions » d'évolutions structurelles de notre rémunération proposées par la DEB

Actuellement, la rémunération des agents relevant du QSAE se décompose ainsi :

- **Rémunération indiciaire (environ 75% du salaire total) :** Indice Brut Majoré (par catégorie et échelon) X Point d'indice
- **Rémunération indemnitaire (environ 25%) :**
 - **Niveau de base :** Rémunération indiciaire X 19% (taux fixé par décret 2007)
 - **Prime de fonction + prime de résultat :** primes fixes en euro définies par catégorie et intégrant un bonus pour les encadrants (décret 2007)
 - **Prime de performance collective (PPC) :** prime en euro, défini par catégorie (montants fixés par décret 2007) et dont le taux de versement défini par la direction est fixé à 150% depuis plusieurs années

Encadré 1 (suite)

La DEB souhaite revoir complètement ce système et **aligner la part indemnitaire du QSAE sur celle du QSE**, et dont tous les paramètres sont fixés par des notes de gestion (donc par la DEB et la direction) :

- **Part fixe :** en euro, défini par catégorie
- **Part de sujétion :** en euro, attribuée qu'à certains types de poste
- **Part variable :** en fonction de la « manière de servir » qui varie de 0€ jusqu'à un maximum

Notre régime indemnitaire actuel a certes quelques défauts, notamment les primes de fonction, de résultats et la PPC qui sont fixés en euros constants par décret, et donc difficile à actualiser. Mais son avantage est que le niveau de base, qui représente environ 15% de notre rémunération totale évolue automatiquement avec notre avancement et augmente aussi avec le point d'indice !

Le nouveau régime proposé quant à lui est entièrement fixé par note de gestion qui offre autant de souplesse pour augmenter les salaires que pour faire de la modération salariale. Dans le contexte d'austérité annoncé, nous sommes convaincus que ce levier sera utilisé.

Concernant la part de sujétion, le retour d'expérience du QSE à l'OFB est alarmant. En l'espèce, cette prime est versée pour une liste d'emploi décidée par le Directeur Général dont les effectifs ne doivent pas dépasser 20% des postes par catégorie. Cela engendrerait donc que tout changement de poste pourrait remettre en cause cette prime, une potentielle désertion de certains postes considérés moins stratégiques par la direction, et éventuellement une remise en cause de l'attribution de cette prime pour un même poste d'une note de gestion à l'autre.

Quant à la part variable, **la CGT est opposée à une soi-disant rémunération modulable au « mérite » ou à l'évaluation professionnelle.** Ce genre de dispositif expose les agents à l'arbitraire de leur hiérarchie, défavorise les personnes n'occupant pas des postes « en vue » et décourage les agents à exprimer leurs éventuels désaccords.

En terme financier, nous avons été surpris du degré d'imprécision du ministère, et du peu d'informations communiquées. Aucune simulation sur l'ensemble de la masse salariale n'a été effectuée nous dit-on, et aucun barème avec des chiffres détaillés ne nous a été présenté. **En plus d'être risquée, la proposition est inégalitaire et s'avère même perdante pour de nombreux agents** (voir [l'encadré 2](#)) ! Le seul point positif serait une légère augmentation de certains agents début de grille, dont le bénéfice s'estomperait à mesure de leur avancement. Dans l'ensemble, **cela ne nous semble absolument pas digne d'une revalorisation et il est hors de question que cela serve de prétexte à des pertes de salaires ! Et nous ne parlons pas des deux jours de congé dits « 94 » qui auraient dû s'ajouter à la balance !**

Encadré 2 : les évolutions chiffrées de notre rémunération annoncées

La tutelle s'est contentée de nous présenter des « indemnités moyennes cibles » par catégorie. Avec ce peu d'éléments, nous avons pu faire une première estimation des impacts sur les salaires avancés par la DEB en début et fin de grille (voir tableau ci-dessous).

Cat.	ANNONCE DEB		« GAINS » REELS ACQUIS POUR TOUS (notre estimation)			
	INDEMNITES MOYENNES CIBLE (€/an)	GAINS MOYENS CIBLE (€/an)	Début de grille		Fin de grille	
			En €/an	% du salaire total	En €/an	% du salaire total
I bis	28 100	7 193	5 321	12%	-482	-1%
I niv2	21 000	5 834	2 518	5%	-1 445	-2%
I niv1	16 435	2 879	4 139	12%	-450	-1%
II niv2	12 000	2 493	897	2%	-2 279	-4%
II niv1	12 000	2 493	2 593	9%	-1 043	-2%
III niv2	8 100	384	-435	-1%	-2 838	-6%
III niv1	8 100	384	598	2%	-1 917	-5%
IV	7 300	258	686	3%	-1 697	-4%
V	6 410	771	672	3%	-529	-2%

Encadré 2 (suite)

A première vue, nous sommes choqués par la **grande disparité des progressions salariales annoncées par le ministère entre les différentes catégories** ; ce qui est assez méprisant pour les catégories III à V et complaisant pour les catégories supérieures (première et deuxième colonnes).

Cependant, les parts de sujétion et variable n'étant pas acquises à tous les postes et tous les agents (voir encadré 1), il faut retenir **uniquement la part fixe pour estimer l'évolution salariale réellement assurée**. Ces parts ont donc été soustraites pour procéder à l'estimation présentée dans les colonnes suivantes.

Ainsi si l'on ne retient que ce que les agents sont réellement assurés de toucher, nous constatons un risque de perte pour les fins de grille, allant jusqu'à -6% du salaire total pour la catégorie III niveau 2 ! **Est-ce un hasard si les grands perdants sont les agents avec de l'ancienneté alors qu'ils représentent la majorité des agents ?** Seul point positif, l'augmentation des débuts de grille (excepté pour la catégorie 3 niveau 2). **Mais soyons clair, on ne peut pas décemment parler de revalorisation dans ces conditions.**

Par ailleurs, nous remarquons qu'il n'y a **pas d'alignement sur les rémunérations indemnitaires des fonctionnaires** au RIFSEEP + CIA : les montants sont supérieurs pour un ITPE d'environ 2200€ par rapport à un catégorie II et pour un TSDD écart de 900€ avec un catégorie III.

Enfin, un détail qui a son importance, le Ministère a basé son offre sur les moyennes des primes réelles de 2022 alors que des augmentations indiciaires ont eu lieu entretemps : augmentation du point d'indice en juillet 2022 (+3,5%), en juillet 2023 (+1,5%) et attribution de 5 points sur l'indice majoré en janvier 2024. Ce qui contribue à gonfler les gains annoncés.

Si la rémunération des « métiers du numérique » a été brièvement évoquée, c'est pour nous dire que la tutelle hésite entre l'établissement d'une prime et le recrutement des informaticiens en CDI hors statut. Le SNPAE-CGT **défend le versement d'une prime informatique pour garantir l'attractivité des postes de l'agence, et s'oppose fermement à ouvrir toute possibilité de recruter des agents hors du statut.** Cela constituerait un grave retour en arrière, un troisième cadre de recrutement et engendrerait des inégalités salariales pour un même poste entre fonctionnaires, QSAE et agents hors statut. Ce qu'il faut c'est un cadre commun et lisible où toute avancée salariale bénéficie à l'ensemble des agents, bref, maintenir un STATUT.

Concernant les taux pro/pro, le ministère a proposé des meilleurs taux pour 2025 et 2026 (en attente de l'accord du guichet unique). Même si cela va dans le bon sens, nous aurions souhaité une année avec des taux exceptionnels pour rattraper le retard passé. Il s'agit d'un point clé qui influence la rémunération des personnels avec de l'ancienneté, soit la majorité des agents.

Le ministère propose également d'améliorer les conditions pour les futurs recrutements en prenant en compte l'ensemble des expériences professionnelles y compris dans le privé dans un poste de niveau équivalent, et la moitié des expériences dans des postes de niveaux inférieurs. C'est un progrès.

Enfin, concernant la mobilité, la tutelle s'est contentée d'un vœux pieu sans annoncer la moindre piste.

Pour finir, le calendrier annoncé ne permet pas de négociation dans des conditions décentes. Alors que le personnel attend la réouverture du dossier depuis 5 ans, l'administration souhaite présenter sa copie au Guichet Unique au cours du mois de mai. Nous dénonçons cette méthode qui ressemble plus à du forçage qu'à de la négociation ! Une nouvelle réunion avec les OS a été programmée le 13 mai.

Nous constatons que cette négociation est mal engagée, tant sur le fond que sur la forme. La mobilisation de toutes et tous va être nécessaire.

Les revendications du SNPAE-CGT pour le QSAE :

- Le maintien de la prime de base indexée sur la rémunération indiciaire
- Une revalorisation indemnitaire digne (à la hauteur des pertes de pouvoir d'achat et intégrant les « jours 94 ») et garantie pour tous : une augmentation conjointe du taux du niveau de base et des primes exprimées en euros (prime de Fonction, de Résultat et PPC)
- Une clause de revoyure régulière pour toutes les primes exprimées en euro
- Le maintien du recrutement de tous les agents dans un cadre statutaire garantissant une égalité de traitement
- La mise en place d'une prime informatique à la hauteur des enjeux
- Des avancées concrètes et chiffrées pour les taux pro/pro, les requalifications
- Un assouplissement des conditions d'évolution de carrière (sur ancienneté requise pour postuler sur un poste de catégorie supérieure, sur les restrictions de l'article 18, ...)
- Des avancées concrètes pour la mobilité externe, et notamment la réouverture de la titularisation sur poste avec des conditions de requalification attractives

Pour le cadre des négociations, nous exigeons :

- Un allongement du calendrier de travail
- Des propositions concrètes et non pas des vœux pieux
- Des propositions chiffrées et des simulations détaillées pour évaluer l'impact sur la rémunération des agents en début et fin de grille