



Expliquer Sne-FSU / FSU Écologie = 1 seul et même syndicat



# Quasi-statut de l'Environnement

Revendications 22 avril 2025





A qui s'adresse  
cette Heure  
mensuelle  
d'information  
(HMI) ?



Aux personnels *sous QSE*, c'est-à-dire :

En *Cdd ou Cdi*, employés par :

- les Parcs nationaux,
- l'Établissement Public du Marais poitevin,
- le Conservatoire du littoral,
- l'Office français de la biodiversité.

- Sur *postes permanents*, y compris à temps incomplet,
- Ou sur *contrats d'accroissement temporaire d'activité*.

+ A tou-tes ceux-elles qui veulent les soutenir :  
En premier lieu, les représentant-es du personnel !



## Le contexte social du QSE au printemps 2025



**Sujet à l'agenda social depuis 2024**  
Inscription suite à interventions multiples du Sne-  
FSU

**Ouverture du dossier en dialogue social informel (GT)**  
: 09 avril 2025  
**Fermeture du dossier prévue par l'Administration :**  
12 mai 2025

**Sur le plan formel, nous avons revendiqué que :**

- **Le dossier ne soit pas clos à peine ouvert,**
- **Ce soit une négociation,**
- **Des réponses précises à nos revendications,**
- **Un dialogue et des avancées réelles et substantielles,**
- **Un suivi en comité mixte.**

**Gestion du dossier par la DRH ministérielle**  
OFB représentant les EP sous QSE

*Fenêtre politique / Négociation Ministre PANNIER-  
RUNACHER auprès de Premier ministre et Bercy*

9 Avril 1<sup>ère</sup> réunion : présentation chiffrée succincte sur les gains possibles pour les agents, portant sur une revalorisation de l'indemnitaire  
Pas de volonté de toucher à l'indiciaire car sujet considéré comme tabou par Bercy, autocensure en connaissance de cause du ministère

12 mai la DRH ministérielle nous présentera les décrets prêts à être portés au GU  
Nous ne recevons les textes que le 05/05



## Le projet de l'Administration



- **Rapprochement régime indemnitaire QSAE / QSE**
- **Révision de l'ISR (part fixe + sujétion + part variable)**
- **Toilettage du décret statutaire pour améliorer les recrutements du point de vue de l'Administration**
- **[A ce stade] pas de suppression, pas de fusion**
- **N'envisage pas de revalorisation indiciaire, ni l'égalité de traitement.**
- **A déjà formulé sa demande au GU pour l'arrêté taux de promotions (avancements de niveaux) sans consulter les OS, sans tenir compte d'un contexte de négociation.**
- **Avance en marche forcée, ne considère pas la séquence comme une négociation.**

Administration dit que DRH ministériel a tenté en 2024 : revalo indiciaire et indemnitaire  
Taux trop faibles : pas de rattrapage



## Pour mémoire : les textes

### Indemnitaires

[Décret n° 2016-1699 du 12 décembre 2016 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement](#)

[Arrêté du 12 décembre 2016 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement](#)



### Statutaire

[Décret n°2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement](#)

### Indiciaire

**[non à jour]** [Arrêté du 12 décembre 2016 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement](#)

### Promotions de niveaux

**[caduque]** [Arrêté du 8 février 2023 fixant les taux de promotion prévus à l'article 25 du décret n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement au titre des années 2023 et 2024](#)

textes sui generis s'appliquent dans tous les cas où le texte du QS est muet sur le point (cadre général des congés par exemple...)



# Le Sne-FSU revendique la réévaluation de l'indiciaire

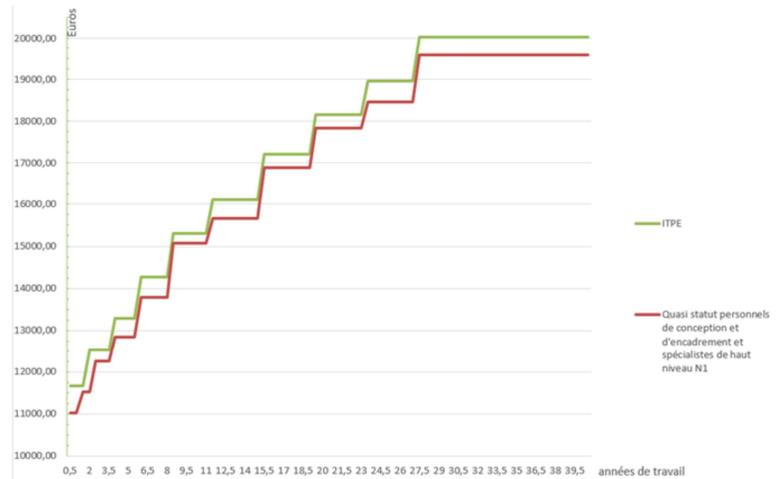
---

- **Révision**
  - ✓ des échelons d'entrée
  - ✓ Des échelons terminaux
  - ✓ De l'amplitude indiciaire
  - ✓ Améliorer la reprise d'ancienneté à l'entrée



Révision du décret 2016-97  
et de l'arrêté 12/12/2016

# L'indiciaire Actuel Des spécialistes



Théorie de progression de carrière d'après les grilles indiciaires et durées dans les échelons

Valable pour nouveaux entrants aujourd'hui

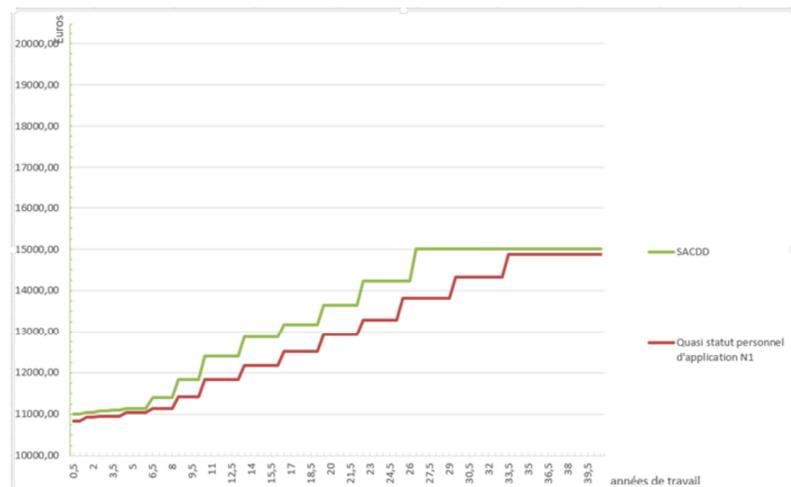
Tous les calculs suivants sont théoriques (peuvent être une réalité pour des agents bien sûr)

Niveau 1 Spécialistes comparer avec ITPE  
 commence à 373 (QSE) contre 395 (ITPE)  
 Se termine à 663 (QSE) contre 678 (ITPE).  
 11 échelons sur QSE 10 sur ITPE

Écart variant de 500-600 à 1000€ par an  
 Sur une carrière 30 000€ constants

Niveau 2 comparaison plus difficile mais a priori QSE pas inintéressant quand dans échelons exceptionnels mais bloqués dans ces échelons (pas de promotion possible des échelons exceptionnels vers la catégorie experts)

# L'indiciaire Actuel Des « application »



## Niveau 1 cat B

commence à 367 (QSE) contre 373 (SACDD)  
Se termine à 504 (QSE) contre 508 (SACDD)  
14 échelons sur QSE contre 13 sur SACDD

Écart variant de 120 à 650€ par an

Sur une carrière 15 000 € constants à la louche moyenne pas satisfaisant

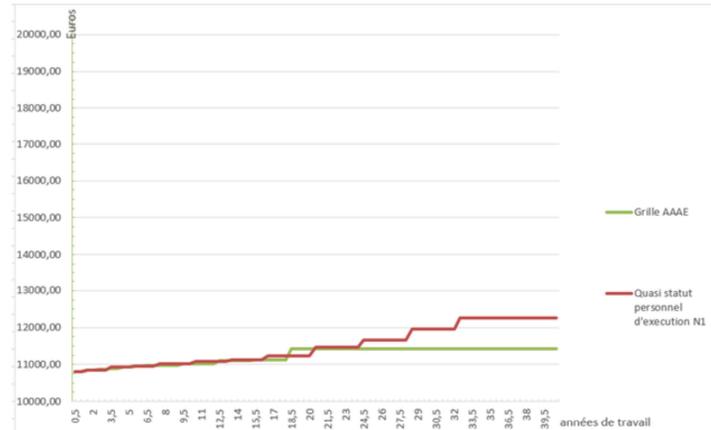
Niveau 2 comparaison plus difficile 2 niveaux QSE / trois grades dans FP

Mais développement possible moins important pour QSE que SACDD et écart sur indices sommitaux

376 à 592 pour SACDD CS puis CE (ou TE TSE puis CTE) ( 2 grilles avec 12 et 11 échelons)

403 à 580 pour QSE niveau 2 (condensé sur 1 grille 10 échelons – manque un indice terminal)

# L'indiciaire Actuel Des « exécution »



## Niveau 1 cat C

commence à 366 (QSE) idem (AAAE ou ATE)

Se termine à 415 (QSE) contre 387 (AAAE) = QSE SUPERIEUR

12 échelons sur QSE contre 11 sur AAAE = Progression + rapide aussi pour QSE

Niveau 2 comparaison plus difficile 2 niveaux QSE / trois grades Fonction publique  
367 à 478 pour AAAE ou ATE 2<sup>ème</sup> classe puis 1<sup>ère</sup> classe ( 2 grilles avec 12 puis 10 échelons)

403 à 462 pour QSE niveau 2 (condensé sur 1 grille 8 échelons – manque un indice terminal)

Globalement cat C QSE on imagine que cela s'équilibre sur une carrière

Phénomène fort de compression avec réévaluations du smic par rapport à inflation : indices en bas de grilles sautent et au-dessus tout ce comprime car on rehausse pas le haut des grilles ! Très pénalisant sur petits salaires.



## Le Sne-FSU revendique la réévaluation de l'indiciaire

---

- Difficiles d'avoir des revendications précises car grilles différentes des fonctionnaires,
- Objectif d'égalité de traitement.



Écart de 0 à 6% (C à A) traitement indiciaire QSE déficitaire par rapport à celui des fonctionnaires dans corps équivalents  
Sur 1<sup>er</sup> niveau échelon 1

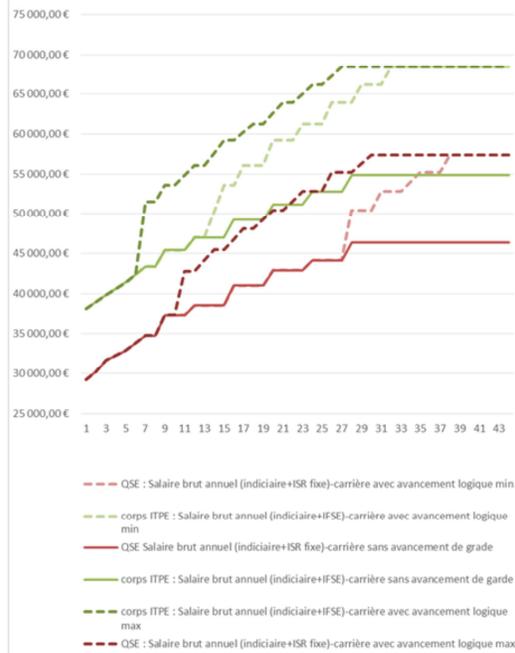
Ensuite niveau 2 indiciaire Qse s'inverse, favorable, meilleure, supérieur par rapport à celui des titulaires de 2<sup>ème</sup> grade  
Mais existence 3<sup>ème</sup> grade chez les fonctionnaires

Le Sne-FSU  
revendique la  
réévaluation des  
taux pro/pro



Comparatif salaire annuel des agents de catégorie A

Point revendications QSE - 22 avril 2025



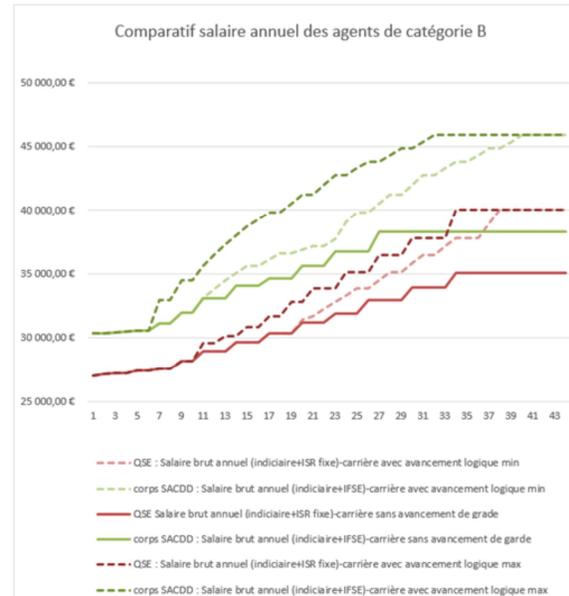
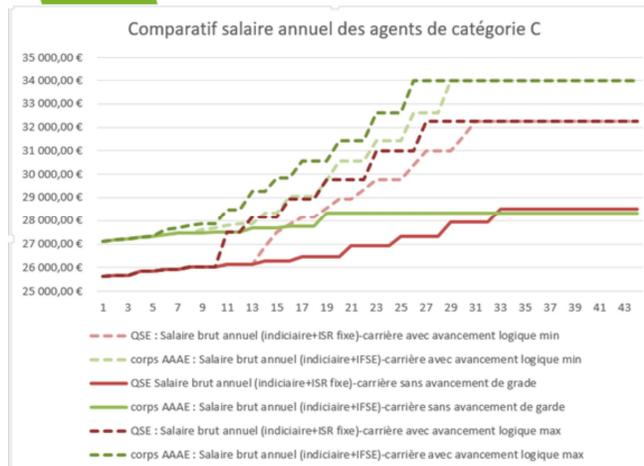
Rappel

Promus/promouvables

Avancements automatiques : ancienneté /échelons

Avancements de niveaux 1 à 2 par promotion sur base de critères de promouvabilité et taux pro/pro

Changement de catégorie = seule voie possible à la catégorie supérieure = liste d'aptitude / nombre limité



On voit sur ces courbes l'influence marquée des promotions sur la rémunération totale (primes comprises)  
Et surtout le décalage de date de promotion théorique entre agent QSE et agent de la Fonction publique  
cela va beaucoup plus vite dans la fonction publique du fait du taux pro/pro

Problèmes QSE =  
taux trop faibles  
Pas de nombre minimal  
Clause de sauvegarde à envisager



# Actuellement



AVANCEMENT DE NIVEAU			
FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS QSE	
A+ : IPEF	20% (2021)	A+ : Experts	<b>8%</b> (2023-2024) <b>6%</b> (2021-2022)
A : ITPE & IDTPE	11% (2023-2025)	A : Spécialiste	<b>6%</b> (2021-2024)
B 2 <sup>e</sup> grade : TSPDD/TSE	18% (2022-2024)	B : Applications	9% (2023) et 10% (2024) <b>7%</b> (2021-2022)
B 3 <sup>e</sup> grade : TSCDD/CTE	14% (2022-2024)		
C 2 <sup>e</sup> grade : AAP2	28% (2022-2025)	C : Exécutions	<b>25%</b> (2023 - 2024) <b>12%</b> (2021-2022)
C 3 <sup>e</sup> grade : AAP1	16.5% (2022- 2025)		



Le Sne-FSU  
revendique les  
taux pro/pro des  
corps de  
fonctionnaires



AVANCEMENT DE NIVEAU			
FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS QSE	
A+ : IPEF	20% (2021)	A+ : Experts	20 %
A : ITPE & IDTPE	11% (2023-2025)	A : Spécialiste	18 %
B 2 <sup>e</sup> grade : TSPDD/TSE	18% (2022-2024)	B : Applications	30 %
B 3 <sup>e</sup> grade : TSCDD/CTE	14% (2022-2024)		
C 2 <sup>e</sup> grade : AAP2	28% (2022-2025)	C : Exécutions	30 %
C 3 <sup>e</sup> grade : AAP1	16.5% (2022-2025)		

**Rattrapage 2025-2026**



## Améliorer les critères de promouvabilité

- Réduire le niveau d'exigences
- Simplifier





## Un régime indemnitaire à revaloriser

- Toutes primes revalorisées.
- Des primes en % de l'indiciaire et non en € constants
- Une prime de risques pour toutes les catégories et revalorisée
- Pas de limitation de la sujétion à 20% du nombre d'agents par catégorie.



Le RI reste moins garanti que salaire indiciaire/brut.

Contrairement aux fonctionnaires, toute la rémunération donc primes comprises compte pour le calcul de la pension de retraite.

Et c'est là que l'inégalité de traitement est la plus marquée. Notamment pour les niveaux 1.

A spé niveau 1

ech 1 QSE 6% inférieur sur indiciaire par rapport à traitement fonctionnaire /  
mais 30% sur rémunération globale avec RI (sans sujétion ni risques)

fin de carrière écart se réduit à 2% sur l'indiciaire et 18% sur le global

A spé niveau 2 écart favorable au QSE sur indiciaire et égalité de traitement grâce à  
l'indemnitaire du QSE avec 2<sup>ème</sup> grade fonctionnaire

Mais c'est ss compter qu'il existe un 3<sup>ème</sup> grade

B niveau 1 ech 1 1,6% et 15%

Idem niveau 2 que pour A

C niveau 1 ech 1 identique, QSE inférieur 6% sur global

puis niveau 2 idem A et B

Calculs hors sujétion et risques

25%



**Exemple : Socles indemnitaires applicables à compter du 1er janvier 2022 à l'OFB**

C 1 <sup>er</sup> niv	C 2 <sup>e</sup> niv	B 1 <sup>er</sup> niv	B 2 <sup>e</sup> niv	A 1 <sup>er</sup> niv	A 2 <sup>e</sup> niv	A+ 1 <sup>er</sup> niv	A+ 2 <sup>e</sup> niv
4200€	5130€	5480€	5950€	7330€	10930€	10930€	12930€

Actuellement

**Plafond réglementaire applicable à compter du 1er janvier 2022**

C 1 <sup>er</sup> niv	C 2 <sup>e</sup> niv	B 1 <sup>er</sup> niv	B 2 <sup>e</sup> niv	A 1 <sup>er</sup> niv	A 2 <sup>e</sup> niv	A+ 1 <sup>er</sup> niv	A+ 2 <sup>e</sup> niv
6600€	6800€	12500€	13000€	20000€	25000€	48000€	54000€



Montant maximum fixé par arrêté interministériel : MTE, du ministre de la fonction publique et du ministre du budget

Le montant socle est fixé par le directeur de chaque établissement. Note de gestion.

Le régime indemnitaire est composé d'une part fixe, d'une part de sujétion pour 20% maximum des effectifs et d'une part variable.

2021 : Fabienne > petite revalorisation indiciaire et indemnitaire (séminaire Chamonix, Pompili, réparti sur 2)



**Exemple : Socles indemnitaires applicables à compter du 1er janvier 2022 à l'OFB**

C 1 <sup>er</sup> niv	C 2 <sup>e</sup> niv	B 1 <sup>er</sup> niv	B 2 <sup>e</sup> niv	A 1 <sup>er</sup> niv	A 2 <sup>e</sup> niv	A+ 1 <sup>er</sup> niv	A+ 2 <sup>e</sup> niv
4200€	5130€	5480€	5950€	7330€	10930 €	10930 €	12930 €

**25% de l'indiciaire**

**Vigilance projet MTE :  
GAN à calculer hors  
sujétion et hors risques**

RI à revaloriser

Indemnité de risques revalorisation demandée de 3 600€ à 4 300€ /an

Plafond réglementaire applicable à compter du 1er janvier 2022

C 1 <sup>er</sup> niv	C 2 <sup>e</sup> niv	B 1 <sup>er</sup> niv	B 2 <sup>e</sup> niv	A 1 <sup>er</sup> niv	A 2 <sup>e</sup> niv	A+ 1 <sup>er</sup> niv	A+ 2 <sup>e</sup> niv
6600€ <b>7 900 €</b>	6800€ <b>8 100€</b>	12500€ <b>14 900€</b>	13000€ <b>15 000€</b>	20000€ <b>23 800€</b>	25000€ <b>29 800€</b>	48000€ <b>57 100€</b>	54000€ <b>64 300€</b>



Sur base calculateur officiel inflation depuis 2021... discutable. Ex très peu/trop peu d'écart entre niveaux 1 et 2 des B et C  
Pourrait être comparé au régime de primes des titulaires.

Important = regarder le socle de la part fixe qui figurera dans les notes de gestion



## Améliorations statutaires

---

- Prise en compte service national, service civique, coopération dans ancienneté
- Auto-entreprenariat ?
- Mobilité
- Recrutement interne si diplôme requis possédé, ne pas être bloqué dans sa catégorie
- ....





# Anomalies administratives

---

- Résoudre des cas anormaux, réparer les erreurs de l'Administration



Exemples postes de B QSE embauchés en C

# Se mobiliser collectivement





Retrouvez le dossier spécial  
Quasi-statut et tous nos flashs  
sur notre site internet :

<https://snefsu.org/>

**SYNDIQUEZ-VOUS!**

*Adhérez au SNE-FSU*

**Œuvrons ensemble pour notre mission**

