

SOMMAIRE

1. La cartographie des corps	4
2. La grille indiciaire au 1er septembre 2022	9
3. Le RIFSEEP	13
3.1 - L' IFSE	14
1. La répartition des agents dans les groupes de fonctions :	14
2. Les montants d' IFSE pour les agents non logés en NAS :	15
3. Les montants d' IFSE pour les agents logés en NAS :	18
4. Les montants des compléments d' IFSE :	20
3.2 - Le CIA	21
4. Les autres éléments de rémunération	22
4.1 L'indemnité pour le travail dominical :	22
4.2 Indemnité de service de nuit :	22
4.3 Indemnités de plongées :	23
4.4 Majoration outre-mer :	23
4.5 L'indemnité de résidence :	23
4.6 Le supplément familial de traitement (SFT) :	24
4.7 Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) :	24
5. Les promotions	26
5.1 Les changements de grade	26
a. Promotion d'ATE à ATP	26
b. Promotion de TE à TSE	26
c. Promotion de TSE à CTE	28
5.2 Les changements de corps	30
a. Promotion d'ATE à TE	30
b. Promotion de TE à IAE	32

6. La Mobilité	33
7. Les différentes positions administratives	35
7.1 La position d'activité ou la position normale d'activité (PNA)	35
7.2 La mise à disposition	35
7.3 Le détachement	35
7.4 La disponibilité	35
7.5 Congé parental	36
8. Les congés	37
8.1 Les congés annuels, le fractionnement et la réduction du temps de travail	37
8.2 Congés de maladie et autres	38
9. Le temps partiel	43
10. L'entretien professionnel	43
11. La CAP	45





1. LA CARTOGRAPHIE DES CORPS

Le corps des Agents Techniques de l'Environnement (ATE) relève de la catégorie C.

Il est composé de deux grades :

- **Agent Technique** (ATE) dont l'échelonnement et la rémunération sont basés sur l'échelle C2 de la fonction publique d'Etat ;
- **Agent Technique Principal** (ATPE) dont l'échelonnement et la rémunération sont basés sur l'échelle C3.

Le corps des ATE a été mis en extinction avec le programme de requalification sur 5 ans (2020 - 2024) prévu dans les statuts modifiés en 2020. Au 1er octobre 2022, il ne reste plus qu'une centaine d'agents.

Le corps des **Techniciens de l'Environnement** (TE) relève de la catégorie B.

Il est composé de trois grades :

- Technicien (TE);
- Technicien supérieur (TSE);
- Chef technicien (CTE).

A l'origine de la création des 2 corps, les agents relevaient, selon leur domaine d'intervention, d'une des **trois spécialités** suivantes : Espaces Protégés, Milieux et Faune Sauvage ou Milieux Aquatiques.

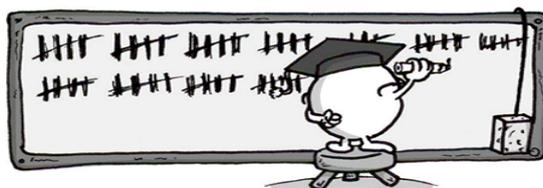
Le décret n° 2020-620 du 22 mai 2020 est venu modifier les décrets statutaires datant de 2001 et confier la gestion des corps au directeur général de l'OFB à partir du 1er janvier 2022.

Dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion des corps, et suite à la requalification des ATE/TE, les services de ressources humaines ont mis à jour les données des deux corps au 1er janvier 2022.

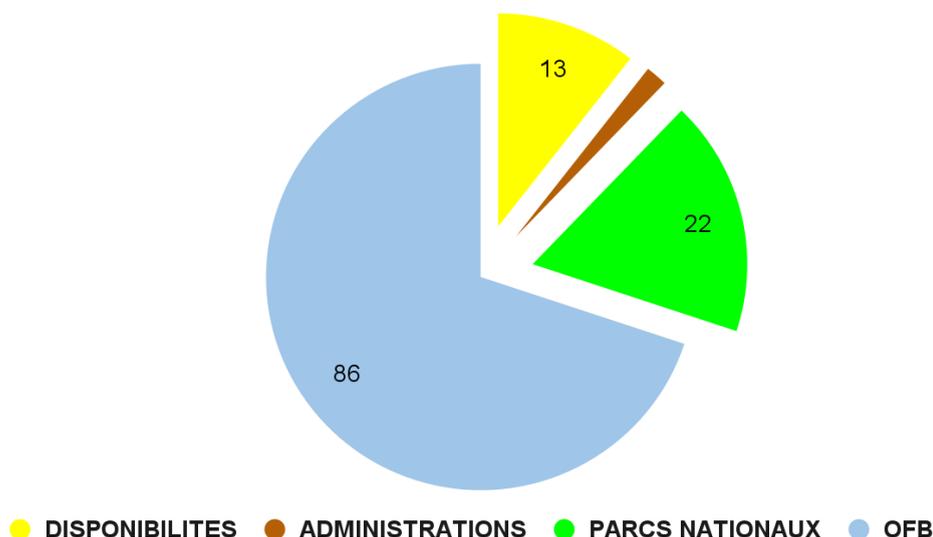


Pour les agents techniques, la répartition au 1er janvier 2022 était la suivante :

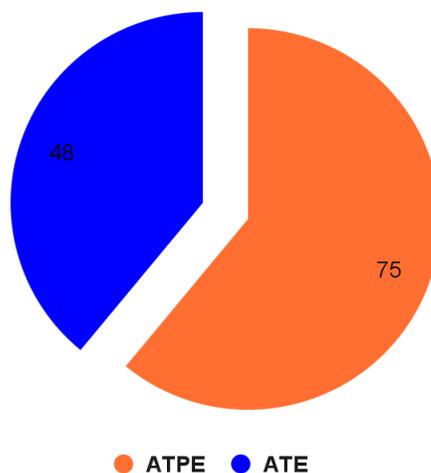
	OFB	Parcs Nationaux	Administrations déconcentrées	Agents sans affectation (disponibilité)	Total
Effectif	86	22	2	13	123
%	69,9	17,9	1,6	10,6	100



AFFECTATION DES AGENTS TECHNIQUES



REPARTITION DES AGENTS TECHNIQUES PAR GRADE

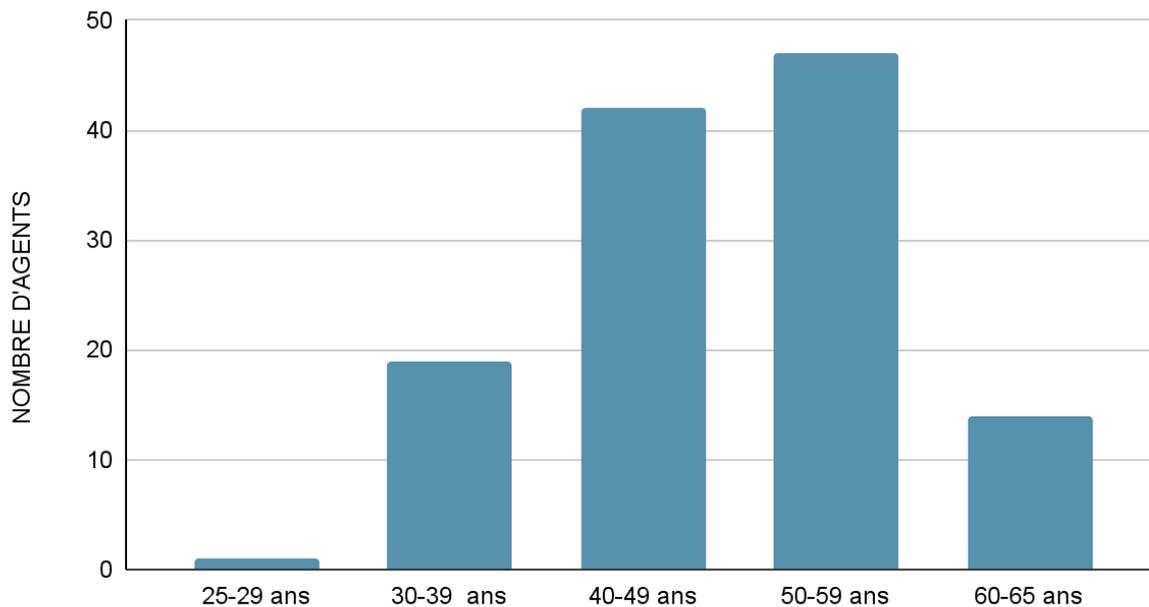




		ATE	ATP	Total eff 01/01/2022	en %
Activité	Affectés dans l'administration	34	72	106	
	Détachement entrant	1	2	3	
SOUS TOTAL ACTIVITE		35	74	109	88,6%
SOUS TOTAL DETACHEMENT SORTANT		1	0	1	0,8%
Disponibilité	Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	1	0	1	
	Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	7	1	8	
	Disponibilité sur demande pour élever un enfant avec ancienneté	3	0	3	
	Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	1	0	1	
SOUS TOTAL DISPONIBILITE		12	1	13	10,6%
TOTAL		48	75	123	100%



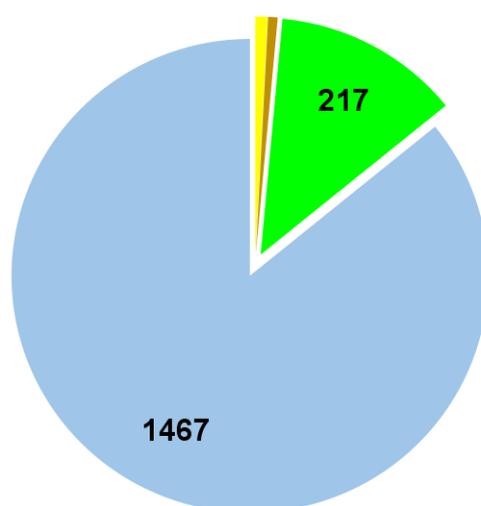
PYRAMIDE DES AGES ATE



Pour les techniciens, la répartition au 1er janvier 2022 est la suivante :

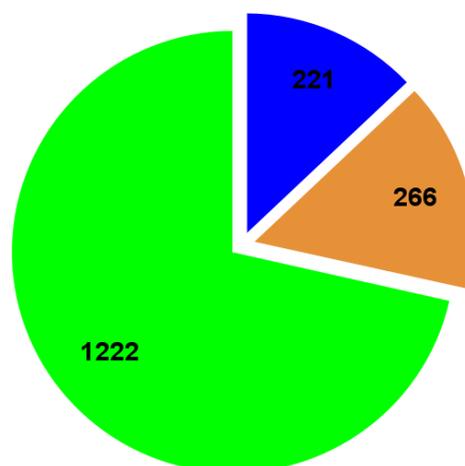
	OFB	Parcs Nationaux	Etablissements publics Administrations	Services déconcentrés MTE	Agents sans affectation (disponibilité)	Total
Effectif	1467	217	7	4	14	1709
%	85,8	12,7	0,4	0,2	0,8	100

AFFECTATION DES TECHNICIENS



● Disponibilité ● Administrations ● Parcs Nationaux ● OFB

REPARTITION DES TECHNICIENS PAR GRADE

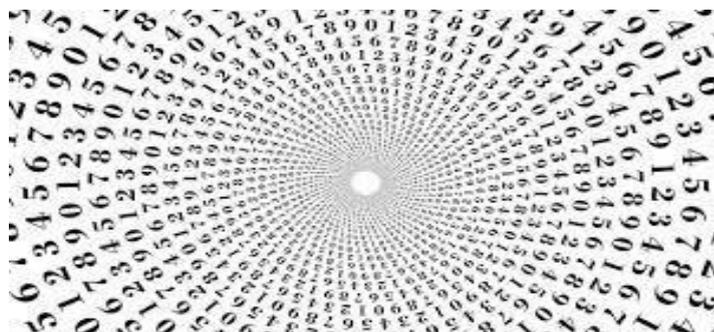
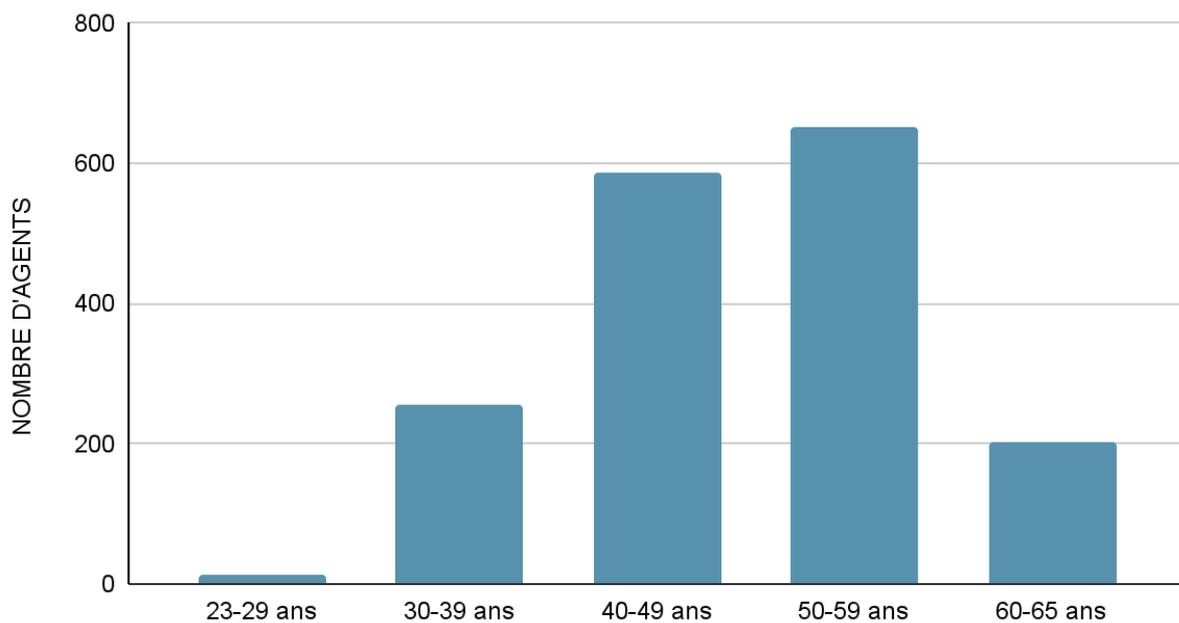


● CTE ● TSE ● TE



	Féminin	Masculin	eff physique au 01/01/2022	en %
OFB	133	1334	1467	85,8%
Parcs Nationaux	53	164	217	12,7%
Autres établissements publics / Administrations	2	5	7	0,4%
Services déconcentrés MTE	1	3	4	0,2%
Sans affectation (agents en disponibilité)	5	9	14	0,8%
Total général	194	1515	1709	100,0%

PYRAMIDE DES AGES TE



Quel projet pour les Techniciens de l'Environnement ?

Si la requalification des ATE en TE était la juste reconnaissance des missions et métiers, le SNAPE-FO a toujours revendiqué l'ancienneté comme seul mode d'accès. Le ministère s'est malheureusement entêté dans la voie du concours avec le fiasco de 2021 où les lauréats du concours n'ont, dans le meilleur des cas, gagné que 2 mois d'avance sur les moins méritants, et dans le pire des cas, ont perdu le bénéfice de la bonification de 1 an accordée aux catégories C au premier janvier 2022.

L'absence de reconnaissance statutaire avait conduit le ministère à attribuer un fort taux indemnitaire aux agents qui en paient aujourd'hui le prix avec un déroulé de carrière très limité. Les perspectives d'évolution en catégorie A sont insuffisantes aujourd'hui et l'extinction du corps des ATE se traduit par un tassement des rémunérations de la catégorie B. Le phénomène est encore augmenté par l'évolution des grilles (dont celle du 1er septembre 2022) qui modifie les premiers échelons pour correspondre à l'augmentation du SMIC.

A ce rythme tout le monde aura bientôt le même traitement, indépendamment des fonctions ou responsabilités...

Face à ce constat, le SNAPE-FO entend défendre et porter auprès de l'administration un projet de requalification de B en A et une **augmentation en terme de traitement indiciaire**, compensée par une diminution de primes, pour minimiser les pertes nettes de nos retraites.

Pour l'instant seul le SNAPE-FO a porté ce projet auprès du ministère. Pour qu'il puisse aboutir, il faut qu'il puisse être le plus largement porté. Une mobilisation collective du plus grand nombre contraindrait sûrement le ministère à le défendre auprès de la fonction publique et du ministère des finances.

2. LA GRILLE INDICIAIRE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2022



L'agent qui est sur une grille progresse en tenant compte de la **durée des échelons**. A chaque échelon correspond un indice brut et un indice nouveau majoré.

Le **traitement indiciaire** est calculé en multipliant le nombre de points d'indices majorés par la **valeur du point fonction publique**. La valeur mensuelle brute du point fonction publique est depuis le 1^{er} Juillet 2022 de 4,85003 €.

Les nouvelles grilles au 1er septembre 2022 :

ATE - Échelle C2				
Echelon	Durée	Indice Majoré	Traitement Brut mensuel	Traitement net théorique*
1	1 an	352	1 707,21 €	1 428,89 €
2	1 an	352	1 707,21 €	1 428,89 €
3	1 an	352	1 707,21 €	1 441,39 €
4	1 an	354	1 716,91 €	1 474,72 €
5	1 an	360	1 746,01 €	1 499,71 €
6	1 an	365	1 770,26 €	1 520,54 €
7	2 ans	370	1 794,51 €	1 541,37 €
8	2 ans	380	1 843,01 €	1 583,03 €
9	3 ans	392	1 901,21 €	1 633,03 €
10	3 ans	404	1 959,41 €	1 683,01 €
11	4 ans	412	1 998,21 €	1 716,34 €
12		420	1 968,13 €	1 749,67 €

ATPE - Échelle C3				
Echelon	Durée	Indice Majoré	Traitement Brut mensuel	Traitement net théorique*
1	1 an	355	1 721,76 €	1 478,88 €
2	1 an	361	1 750,86 €	1 503,88 €
3	2 ans	368	1 784,81 €	1 533,04 €
4	2 ans	380	1 843,01 €	1 583,03 €
5	2 ans	393	1 906,06 €	1 637,19 €
6	2 ans	403	1 954,56 €	1 678,85 €
7	3 ans	415	2 012,76 €	1 728,84 €
8	3 ans	430	2 085,51 €	1 791,33 €
9	3 ans	450	2 182,51 €	1 874,65 €
10		473	2 294,06 €	1 970,45 €

TE			
Echelon	Durée	Indice Majoré	Traitement Brut mensuel
1	2 ans	352	1 707,21 €
2	2 ans	352	1 707,21 €
3	2 ans	355	1 721,76 €
4	2 ans	361	1 750,86 €
5	2 ans	369	1 789,66 €
6	2 ans	381	1 847,86 €
7	2 ans	396	1 920,61 €
8	3 ans	415	2 012,76 €
9	3 ans	431	2 090,36 €
10	3 ans	441	2 138,86 €
11	3 ans	457	2 216,46 €
12	4 ans	477	2 313,46 €
13		503	2 439,57 €

TSE			
Echelon	Durée	Indice Majoré	Traitement Brut mensuel
1	1 an	363	1 760,56 €
2	1 an	369	1 789,66 €
3	2 ans	399	1 838,16 €
4	2 ans	390	1 891,51 €
5	2 ans	401	1 944,86 €
6	2 ans	416	2 017,61 €
7	3 ans	436	2 114,61 €
8	3 ans	452	2 192,21 €
9	3 ans	461	2 235,86 €
10	3 ans	480	2 328,01 €
11	4 ans	504	2 444,42 €
12		534	2 589,92 €

CTE			
Echelon	Durée	Indice Majoré	Traitement Brut mensuel
1	1 an	392	1 901,21 €
2	2 ans	404	1 959,41 €
3	2 ans	419	2 032,16 €
4	2 ans	441	2 138,86 €
5	2 ans	465	2 255,26 €
6	3 ans	484	2 347,41 €
7	3 ans	508	2 463,82 €
8	3 ans	534	2 589,92 €
9	3 ans	551	2 672,37 €
10	3 ans	569	2 759,67 €
11		587	2 846,97 €

*Le traitement net théorique correspond au traitement brut diminué de la retenue pour pension civile. Il ne tient pas compte de la retenue pour CSG, CRDS qui s'effectuent sur le traitement brut, les diverses indemnités, le supplément familial de traitement, liés à la situation de l'agent.

Modalités de reclassement dans les grilles modifiées TE :

Ancienne grille

Echelon	Durée	Indice Brut	Indice Majoré
1	2 ans	382	352
2	2 ans	382	352
3	2 ans	388	355
4	2 ans	397	361
5	2 ans	415	369
6	2 ans	431	381
7	2 ans	452	396
8	3 ans	478	415
9	3 ans	500	431
10	3 ans	513	441
11	3 ans	538	457
12	4 ans	563	477
13		597	503

TE - Premier grade modifié au 1er septembre 2022

Ancienneté	Echelon	Durée	Indice Brut	Indice Majoré
1/2 Ancienneté acquise	1	1 an	389	356
1/2 Ancienneté acquise	2	1 an	395	359
1/2 Ancienneté acquise	3	1 an	397	361
1/2 Ancienneté acquise	4	1 an	401	363
Ancienneté acquise	5	2 ans	415	369
Ancienneté acquise	6	2 ans	431	381
Ancienneté acquise	7	2 ans	452	396
Ancienneté acquise	8	3 ans	478	415
Ancienneté acquise	9	3 ans	500	431
Ancienneté acquise	10	3 ans	513	441
Ancienneté acquise	11	3 ans	538	457
Ancienneté acquise	12	4 ans	563	477
Ancienneté acquise	13		597	503

Ancienne grille

Echelon	Durée	Indice Brut	Indice Majoré
1	2 ans	389	356
2	2 ans	399	362
3	2 ans	415	369
4	2 ans	429	379
5	2 ans	444	390
6	2 ans	458	401
7	2 ans	480	416
8	3 ans	506	436
9	3 ans	528	452
10	3 ans	542	461
11	3 ans	567	480
12	4 ans	599	504
13		638	534

TSE - Deuxième grade modifié au 1er septembre 2022

Ancienneté	Echelon	Durée	Indice Brut	Indice Majoré
sans ancienneté	1	1 an	401	363
1/2 Ancienneté acquise				
1/2 Ancienneté acquise	2	1 an	415	369
Ancienneté acquise	3	2 ans	429	379
Ancienneté acquise	4	2 ans	444	390
Ancienneté acquise	5	2 ans	458	401
Ancienneté acquise	6	2 ans	480	416
Ancienneté acquise	7	3 ans	506	436
Ancienneté acquise	8	3 ans	528	452
Ancienneté acquise	9	3 ans	542	461
Ancienneté acquise	10	3 ans	567	480
Ancienneté acquise	11	4 ans	599	504
Ancienneté acquise	12		638	534

CTE - Pas de modification du troisième grade



La rémunération en temps partiel dans la fonction publique

Quotité	Rémunération
90%	32/35 ^e de la rémunération
80%	6/7 ^e de la rémunération
70%	70% de la rémunération
60%	60% de la rémunération
50%	50% de la rémunération

La position de Force Ouvrière

L'augmentation de la valeur du point n'a pas été à la hauteur de l'inflation. D'autre part, cette augmentation n'a pas impacté la part indemnitaire de la rémunération des ATE-TE qui représente une part pourtant importante.

TOUT AUGMENTE!
Essence, transports, chauffage, loyers, alimentation...

Les salaires stagnent !

Tout est lié!
POUVOIR D'ACHAT, consommation, activité économique, EMPLOI

FO
la force syndicale

Une seule solution
AUGMENTER LES SALAIRES!



3. LE RIFSEEP

[Cf. note de gestion DGDR-DRH N° 2021 - 50](#)

Le **Régime Indemnitare** tenant compte des **Fonctions**, des **Sujétions**, de l'**Expertise** et de l'**Engagement professionnel (RIFSEEP)** est venu se substituer aux précédentes primes : **sujétion, technicité, risque, logement, mobilité...**



Il est construit de la façon suivante :

RIFSEEP = I.F.S.E. + C.I.A.

L' **IFSE** (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) est une part liée à la fonction et à l'échelon de l'agent.

Le **CIA** (Complément Indemnitare Annuel) est une part variable, entre un montant socle et un montant plafond, liée à la manière de servir et distribuée de façon discrétionnaire.

Le calcul de l'IFSE se fait de la manière suivante :

1. **les agents sont répartis dans des groupes** (2 pour les ATE, 3 pour les TE) ;
2. en fonction du groupe de l'agent et selon le cas où il est ou non logé en nécessité absolue de service (NAS), **un montant est défini pour chaque échelon** ;
3. à ce montant peut s'ajouter **un complément IFSE** :
 - o géographique pour les agents affectés en Ile-de-France et en Guyane;
 - o brigades mobiles pour les agents affectés en BMI.
 - o référents thématiques pour les agents exerçant ces fonctions au niveau départemental.



3.1 - L' IFSE

1. La répartition des agents dans les groupes de fonctions :

POUR LES ATE

Les agents étant amenés, sauf refus de l'agent, à être requalifiés dans le corps des TE, entre 2020 et 2024, la répartition dans les groupes de fonctions des ATE repose sur les principes suivants :

- Les agents classés à l'AFB et à l'ONCFS à la date du 31 décembre 2019 dans le groupe 1 sont maintenus au sein de ce groupe, même en cas de mobilité ultérieure ;
- Les ATE occupant des fonctions classées dans les groupes 1 ou 2 du corps des TE, relèvent du groupe 1 ;
- Les autres emplois sont classés au sein du groupe 2.



POUR LES TE

Groupe 1	Chef de service, Chef de service départemental adjoint, Chef de pôle de Brigade Mobile d'Intervention (BMI), Chef d'unité spécialisée, Chef d'unité en Parc Naturel Marin, Chef de projet national en direction nationale, Conservateur de réserve (fonction unique), Fonctions équivalentes	
Groupe 2	Chef de Brigade Mobile d'Intervention (BMI), Chef d'unité, Chef d'unité adjoint, Inspecteur en unité spécialisée, Technicien spécialisé en service national ou régional, Référent thématiques régional ou interdépartemental, Fonctions équivalentes	
Groupe 3	Autres fonctions	

2. Les montants d' IFSE pour les agents non logés en NAS :

- Plafonds ATE réglementaires applicables :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE pour les ATE et ATPE
Groupe 1	18 800,00 €
Groupe 2	17 860,00 €

- Montants socles ATE retenus :

Agent technique (Echelle C2)				
Echelon	Montant IFSE annuel		Montant IFSE mensuel	
	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1
1	9 870,27 €	10 775,80 €	822,52 €	897,98 €
2	9 931,20 €	10 842,32 €	827,60 €	903,53 €
3	9 992,13 €	10 908,84 €	832,68 €	909,07 €
4	10 113,99 €	11 041,87 €	842,83 €	920,16 €
5	10 327,23 €	11 274,68 €	860,60 €	939,56 €
6	10 540,48 €	11 507,49 €	878,37 €	958,96 €
7	10 966,97 €	11 973,12 €	913,91 €	997,76 €
8	11 454,39 €	12 505,25 €	954,53 €	1 042,10 €
9	11 728,57 €	12 804,58 €	977,38 €	1 067,05 €
10	12 124,60 €	13 536,27 €	1 010,38 €	1 128,02 €
11	12 398,77 €	13 536,27 €	1 033,23 €	1 128,02 €
12	12 549,61 €	13 700,95 €	1 045,80 €	1 141,75 €



Agent technique principal (Echelle C3)				
Echelon	Montant IFSE annuel		Montant IFSE mensuel	
	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1
1	10 297,00 €	11 241,68 €	858,08 €	936,81 €
2	10 510,00 €	11 474,22 €	875,83 €	956,19 €
3	10 814,65 €	11 806,82 €	901,22 €	983,90 €
4	11 271,61 €	12 305,70 €	939,30 €	1 025,48 €
5	11 728,57 €	12 804,58 €	977,38 €	1 067,05 €
6	11 957,00 €	13 053,97 €	996,42 €	1 087,83 €
7	12 185,52 €	13 303,46 €	1 015,46 €	1 108,62 €
8	12 855,73 €	14 035,15 €	1 071,31 €	1 169,60 €
9	13 282,22 €	14 500,77 €	1 106,85 €	1 208,40 €
10	14 074,28 €	15 365,50 €	1 172,86 €	1 280,46 €



- Plafonds TE réglementaires applicables :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE pour les TE, TSE, et CTE
Groupe 1	25 800,00 €
Groupe 2	23 600,00 €
Groupe 3	21 600,00 €



- Montants socles TE retenus :

Technicien (B1)						
Echelon	Montant IFSE annuel			Montant IFSE mensuel		
	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
1	11 413,03 €	12 340,92 €	13 268,81 €	951,08 €	1 028,42 €	1 105,75 €
2	11 516,16 €	12 452,43 €	13 388,70 €	959,67 €	1 037,67 €	1 115,75 €
3	11 619,29 €	12 563,95 €	13 508,60 €	968,25 €	1 047,00 €	1 125,75 €
4	11 722,42 €	12 675,46 €	13 628,50 €	976,83 €	1 056,25 €	1 135,75 €
5	12 066,18 €	13 047,17 €	14 028,17 €	1 005,50 €	1 087,25 €	1 169,00 €
6	12 513,08 €	13 530,40 €	14 547,73 €	1 042,75 €	1 127,50 €	1 212,33 €
7	12 959,98 €	14 013,63 €	15 067,29 €	1 080,00 €	1 167,83 €	1 255,58 €
8	13 475,62 €	14 571,20 €	15 666,78 €	1 123,00 €	1 214,25 €	1 305,58 €
9	13 956,90 €	15 091,60 €	16 226,31 €	1 163,08 €	1 257,67 €	1 352,17 €
10	14 713,18 €	15 909,38 €	17 105,57 €	1 226,08 €	1 325,75 €	1 425,50 €
11	15 435,09 €	16 689,98 €	17 944,86 €	1 286,25 €	1 390,83 €	1 495,42 €
12	16 225,75 €	17 544,92 €	18 864,09 €	1 352,17 €	1 462,08 €	1 572,00 €
13	16 913,28 €	18 288,35 €	19 663,41 €	1 409,42 €	1 524,00 €	1 638,58 €

Technicien supérieur (B2)						
Echelon	Montant IFSE annuel			Montant IFSE mensuel		
	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
1	11 619,29 €	12 563,95 €	13 508,60 €	968,25 €	1 047,00 €	1 125,75 €
2	11 894,30 €	12 861,32 €	13 828,33 €	991,17 €	1 071,75 €	1 152,33 €
3	12 169,31 €	13 158,69 €	14 148,06 €	1 014,08 €	1 096,58 €	1 179,00 €
4	12 616,21 €	13 641,92 €	14 667,63 €	1 051,33 €	1 136,83 €	1 222,33 €
5	13 097,48 €	14 162,32 €	15 227,15 €	1 091,42 €	1 180,17 €	1 268,92 €
6	13 613,13 €	14 719,89 €	15 826,65 €	1 134,42 €	1 226,67 €	1 318,92 €
7	14 128,78 €	15 277,46 €	16 426,14 €	1 177,42 €	1 273,08 €	1 368,83 €
8	14 816,31 €	16 020,89 €	17 225,47 €	1 234,67 €	1 335,08 €	1 435,42 €
9	15 503,84 €	16 764,32 €	18 024,79 €	1 292,00 €	1 397,00 €	1 502,08 €
10	16 294,51 €	17 619,26 €	18 944,02 €	1 357,92 €	1 468,25 €	1 578,67 €
11	17 085,17 €	18 474,20 €	19 863,24 €	1 423,75 €	1 539,50 €	1 655,25 €
12	17 910,21 €	19 366,32 €	20 822,43 €	1 492,50 €	1 613,83 €	1 735,17 €

Chef technicien (B3)						
Echelon	Montant IFSE annuel			Montant IFSE mensuel		
	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
1	12 753,72 €	13 790,60 €	14 827,49 €	1 062,83 €	1 149,25 €	1 235,58 €
2	13 269,37 €	14 348,18 €	15 426,99 €	1 105,75 €	1 195,67 €	1 285,58 €
3	13 785,01 €	14 905,75 €	16 026,48 €	1 148,75 €	1 242,17 €	1 335,50 €
4	14 300,66 €	15 463,31 €	16 625,97 €	1 191,75 €	1 288,58 €	1 385,50 €
5	14 919,44 €	16 132,40 €	17 345,37 €	1 243,25 €	1 344,33 €	1 445,42 €
6	15 641,35 €	16 913,00 €	18 164,66 €	1 303,42 €	1 409,42 €	1 515,42 €
7	16 397,64 €	17 730,78 €	19 063,92 €	1 366,50 €	1 477,58 €	1 588,67 €
8	17 188,30 €	18 585,72 €	19 983,14 €	1 432,33 €	1 548,83 €	1 665,25 €
9	18 047,71 €	19 515,01 €	20 982,30 €	1 504,00 €	1 626,25 €	1 748,50 €
10	18 769,62 €	20 295,61 €	21 821,59 €	1 564,17 €	1 691,33 €	1 818,50 €
11	19 525,91 €	21 113,38 €	22 700,85 €	1 627,17 €	1 759,42 €	1 891,75 €

3. Les montants d' IFSE pour les agents logés en NAS :

- Plafonds ATE réglementaires applicables :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE pour les ATE et ATPE
Groupe 1	13 160,00 €
Groupe 2	12 500,00 €

- Montants socles ATE retenus :

Agent technique (Echelle C2)				
Echelon	Montant IFSE annuel		Montant IFSE mensuel	
	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1
1	7 697,00 €	8 602,53 €	641,42 €	716,88 €
2	7 744,52 €	8 656,63 €	645,38 €	721,39 €
3	7 792,03 €	8 708,74 €	649,34 €	725,73 €
4	7 887,05 €	8 814,94 €	657,25 €	734,58 €
5	8 035,35 €	9 000,80 €	669,61 €	750,07 €
6	8 219,64 €	9 186,66 €	684,97 €	765,56 €
7	8 552,23 €	9 558,37 €	712,69 €	796,53 €
8	8 932,32 €	9 983,19 €	744,36 €	831,93 €
9	9 146,13 €	10 222,15 €	762,18 €	851,85 €
10	9 454,96 €	10 567,11 €	787,91 €	880,59 €
11	9 668,77 €	10 806,27 €	805,73 €	900,52 €
12	9 786,39 €	10 937,73 €	815,53 €	911,48 €

Agent technique principal (Echelle C3)				
Echelon	Montant IFSE annuel		Montant IFSE mensuel	
	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1
1	8 029,77 €	8 974,45 €	669,15 €	747,87 €
2	8 195,87 €	9 160,09 €	682,99 €	763,34 €
3	8 433,44 €	9 425,61 €	702,79 €	785,47 €
4	8 789,79 €	9 823,88 €	732,48 €	818,66 €
5	9 146,13 €	10 222,15 €	762,18 €	851,85 €
6	9 324,27 €	10 421,24 €	777,02 €	868,44 €
7	9 502,47 €	10 620,41 €	791,87 €	885,03 €
8	10 025,11 €	11 204,53 €	835,43 €	933,71 €
9	10 357,70 €	11 576,25 €	863,14 €	964,69 €
10	10 975,36 €	12 266,57 €	914,61 €	1 022,21 €

- Plafonds TE réglementaires applicables :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE pour les TE, TSE, et CTE
Groupe 1	18 060,00 €
Groupe 2	16 520,00 €
Groupe 3	15 120,00 €

- Montants socles TE retenus :

Technicien (B1)						
Echelon	Montant IFSE annuel			Montant IFSE mensuel		
	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
1	9 186,10 €	10 113,99 €	11 041,87 €	765,51 €	842,83 €	920,16 €
2	9 269,10 €	10 205,38 €	11 141,65 €	772,43 €	850,45 €	928,47 €
3	9 352,11 €	10 296,77 €	11 241,43 €	779,34 €	858,06 €	936,79 €
4	9 435,12 €	10 388,16 €	11 341,20 €	786,26 €	865,68 €	945,10 €
5	9 711,81 €	10 692,80 €	11 673,79 €	809,32 €	891,07 €	972,82 €
6	10 071,50 €	11 088,83 €	12 106,15 €	839,29 €	924,07 €	1 008,85 €
7	10 431,20 €	11 484,86 €	12 538,51 €	869,27 €	957,07 €	1 044,88 €
8	10 846,23 €	11 941,81 €	13 037,39 €	903,85 €	995,15 €	1 086,45 €
9	11 233,60 €	12 368,31 €	13 503,01 €	936,13 €	1 030,69 €	1 125,25 €
10	11 842,32 €	13 035,51 €	14 234,70 €	986,86 €	1 086,29 €	1 186,23 €
11	12 423,37 €	13 678,25 €	14 993,14 €	1 035,28 €	1 139,85 €	1 249,43 €
12	13 059,75 €	14 378,92 €	15 698,09 €	1 088,31 €	1 198,24 €	1 308,17 €
13	13 613,13 €	14 988,19 €	16 363,26 €	1 134,43 €	1 249,02 €	1 363,61 €

Technicien supérieur (B2)						
Echelon	Montant IFSE annuel			Montant IFSE mensuel		
	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
1	9 352,11 €	10 296,77 €	11 241,43 €	779,34 €	858,06 €	936,79 €
2	9 573,46 €	10 540,98 €	11 507,49 €	797,79 €	878,42 €	958,96 €
3	9 794,91 €	10 784,19 €	11 773,56 €	816,24 €	898,68 €	981,13 €
4	10 154,51 €	11 180,22 €	12 205,93 €	846,21 €	931,69 €	1 017,16 €
5	10 541,88 €	11 606,71 €	12 671,55 €	878,49 €	967,23 €	1 055,96 €
6	10 956,91 €	12 063,67 €	13 170,43 €	913,08 €	1 005,31 €	1 097,54 €
7	11 371,94 €	12 520,63 €	13 669,31 €	947,66 €	1 043,39 €	1 139,11 €
8	11 925,32 €	13 129,90 €	14 334,38 €	993,78 €	1 094,16 €	1 194,53 €
9	12 478,70 €	13 739,18 €	14 999,65 €	1 039,89 €	1 144,93 €	1 249,97 €
10	13 115,09 €	14 439,85 €	15 764,60 €	1 092,92 €	1 203,32 €	1 313,72 €
11	13 751,48 €	15 140,51 €	15 529,55 €	1 145,96 €	1 261,71 €	1 294,13 €
12	14 415,53 €	15 871,65 €	17 327,76 €	1 201,29 €	1 322,64 €	1 443,98 €

Chef technicien (B3)						
Echelon	Montant IFSE annuel			Montant IFSE mensuel		
	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
1	10 265,19 €	11 302,07 €	12 338,96 €	855,43 €	941,84 €	1 028,25 €
2	10 680,22 €	11 759,03 €	12 837,84 €	890,02 €	979,92 €	1 069,82 €
3	11 095,26 €	12 215,99 €	13 336,72 €	924,61 €	1 018,00 €	1 111,39 €
4	11 510,29 €	16 672,95 €	13 835,60 €	959,19 €	1 389,41 €	1 152,97 €
5	12 008,33 €	13 221,29 €	14 434,26 €	1 000,69 €	1 101,77 €	1 202,86 €
6	12 589,38 €	13 861,03 €	15 132,69 €	1 049,12 €	1 155,09 €	1 261,06 €
7	13 198,10 €	14 531,24 €	15 864,38 €	1 099,84 €	1 210,94 €	1 322,03 €
8	13 834,48 €	15 231,91 €	16 629,33 €	1 152,87 €	1 269,33 €	1 385,78 €
9	14 526,21 €	15 993,50 €	17 460,79 €	1 210,52 €	1 332,79 €	1 455,07 €
10	15 107,26 €	16 520,00 €	18 060,00 €	1 258,94 €	1 376,67 €	1 505,00 €
11	15 120,00 €	16 520,00 €	18 060,00 €	1 260,00 €	1 376,67 €	1 505,00 €

4. Les montants des compléments d' IFSE :

- Complément lié aux situations géographiques

	Agent technique	Agent technique principal
Agents affectés en Ile de France	1 800,00 €	2 100,00 €
Agents affectés en Guyane	1 940,00 €	2 335,00 €

	Technicien de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	Chef technicien de l'environnement
Agents affectés en Ile de France	2 000,00 €	2 250,00 €	2 500,00 €
Agents affectés en Guyane	2 170,00 €	2 385,00 €	2 780,00 €

- Complément lié aux fonctions exercées

	Agent technique	Agent technique principal
Agents exerçant des fonctions en brigade mobile d'intervention	1 940,00 €	2 335,00 €
Agents relevant du groupe 2 et exerçant des fonctions de référents thématiques départementaux, répondant aux critères cumulatifs rappelés au I. de l'anne I	A compter du 1er janvier 2020 : 300,00 € A compter du 1er janvier 2021 : 500,00 €	

	Technicien de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	Chef technicien de l'environnement
Agents exerçant des fonctions en brigade mobile d'intervention	2 170,00 €	2 385,00 €	2 780,00 €
Agents exerçant les fonctions de référents thématiques départementaux, répondant aux critères cumulatifs rappelés au I de l'annexe I et ne bénéficiant pas d'un maintien de groupe à titre individuel	A compter du 1er janvier 2020 : 500,00 € A compter du 1er janvier 2021 : 700,00 €		

3.2 - Le CIA

Le versement du CIA s'effectue en une fois sur la base de l'évaluation du supérieur hiérarchique direct de l'agent établie lors des entretiens professionnels et selon une grille à 5 niveaux :

- Niveau 1 - insuffisant : Montant à 0 €
- Niveau 2 - assez bien : Montant à 50% du niveau 3
- Niveau 3 - satisfaisant : **Montant de référence**
- Niveau 4 - excellent
- Niveau 5 - exceptionnel

- Plafonds réglementaires applicables :

Groupe de fonctions	Plafond annuel du CIA pour les TE, TSE, et CTE	Plafond annuel du CIA pour les ATE et ATPE
Groupe 1	3 500,00 €	2 140,00 €
Groupe 2	3 200,00 €	1 955,00 €
Groupe 3	2 900,00 €	

- Montants retenus par l'établissement :

	Fonction	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Niveau A	Chef de service départemental	0 €	875 €	1 750 €	2 000 €	2 250 €
Niveau B	Chef de service départemental adjoint Chef de service opérations en PNM, chef de BMI grands prédateurs DGPT, chef de pôle BMI, Responsable national IPC et BMI	0 €	437,50 €	875 €	1 000 €	1 125 €
Niveau C	Autres fonctions d'encadrement hiérarchique (chef d'unité territoriale, chef de BMI, chef d'USM, chef d'unité en PNM, chef de service opérations adjoint, chefs des IPC)	0 €	350 €	700 €	850 €	1 000 €
Niveau D	Autres fonctions	0 €	100 €	200 €	250 €	300 €

30% des agents au maximum par niveau (A, B, C, D) pourront bénéficier d'une attribution supérieure au niveau 3.

10 % des agents au maximum par niveau (A, B, C, D) pourront bénéficier d'une attribution au niveau 5.

Les agents de moins de 12 mois d'ancienneté au sein de l'OFB ne peuvent se voir attribuer un CIA correspondant à une modulation supérieure au niveau 2. Les 12 mois d'ancienneté s'apprécient au 31/12 de l'année.

Le CIA est versé sur la paie d'avril N+1.

Les agents notés au niveau 1 ou 2 doivent obligatoirement bénéficier d'un entretien individuel avec le supérieur hiérarchique préalablement à la remontée des propositions au DRH.

La position du SNAPE-FO sur le RIFSEEP

L'IFSE des ATE-TE reste lié à l'échelonnement indiciaire, contrairement à de nombreux autres corps du ministère. Quatre ans après la mise en œuvre du RIFSEEP l'attribution du CIA n'est encore pas totalement réglée. L'OFB a choisi de récompenser les fonctions aussi par cet outil alors qu'il a une toute autre vocation créant de fait une différence de traitement entre agents selon les établissements.

De nombreux agents sont écartés de la possibilité d'obtenir un CIA conséquent s'ils n'exercent pas de fonction d'encadrement.

Le SNAPE-FO a défendu l'utilisation du CIA à bon escient auprès du ministère et s'oppose à cette aberration qui divise encore un peu plus les agents.

4. LES AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

4.1 L'INDEMNITÉ POUR LE TRAVAIL DOMINICAL :

En cas de travail le dimanche ou les jours fériés : cette indemnité est versée s'il n'y a pas de compensation en temps. Le montant de cette indemnité est de **38,12 € par journée travaillée.**

[L'arrêté du 8 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 4 février 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT fixe les montants](#)

4.2 INDEMNITÉ DE SERVICE DE NUIT :

Pour les services effectués entre 21h00 et 6h00, il peut être versé cette indemnité s'il n'y a pas de compensation en temps. Elle s'élève à **4,81 € par heure de service.**



4.3 INDEMNITÉS DE PLONGÉES :

Le taux journalier par plongée effectuée en scaphandre autonome est fixé à 9,10 euros. Il est attribué pour chaque journée au cours de laquelle l'agent est appelé à plonger.

Pour les plongées effectuées à l'aide d'un scaphandre autonome, le taux horaire est attribué pour chaque heure de plongée effective dans les conditions suivantes :

PROFONDEUR	MONTANT DE L'INDEMNITÉ HORAIRE DE PLONGÉE
Plongée jusqu'à 12 mètres	6,69 €
Plongée de 13 à 25 mètres	10,03 €
Au-delà de 25 mètres	10,03 € avec une majoration de 3,34 € par tranche de 15 mètres



4.4 MAJORATION OUTRE-MER :

Comme tous les fonctionnaires affectés en outre-mer, les ATE/TE bénéficient de majorations et/ou d'indexations pour compenser la cherté de la vie.

4.5 L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE :

L'indemnité de résidence a été mise en place dans la fonction publique pour tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques.

L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut.

Les communes de France sont classées en **3 zones**.

À chaque zone correspond un pourcentage du traitement indiciaire brut :

- Zone 1 : 3 %
- Zone 2 : 1 %
- Zone 3 : 0 %

L'indemnité de résidence est **obligatoirement** versée à **tout agent public**, fonctionnaire ou contractuel, **affecté dans une commune ouvrant droit à une indemnité de résidence** égale à 1 % ou 3 % de son traitement indiciaire brut.

À noter : pour un couple d'agents publics, les 2 membres du couple perçoivent l'indemnité de résidence.

4.6 LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) :

- Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération versé à tout agent public qui a **au moins 1 enfant** de **moins de 20 ans à charge** au sens des prestations familiales.
- Il vous est dû que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.
- Il est variable en fonction du nombre d'enfants.
- Un agent ayant un indice majoré inférieur ou égal à 449 perçoit un SFT au taux minimum, celui qui a un indice compris entre 449 et 717 bénéficie d'un SFT en partie proportionnel à son traitement brut et un agent ayant un indice supérieur ou égal à 717 bénéficie d'un SFT au taux maximum.

Montants minimum et maximum du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	75,99 €	114,99 €
3	15,24 €	8 %	189,45 €	293,43 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	135,22 €	213,21 €

4.7 INDEMNITÉ DE GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) :

Depuis 2008, les agents publics bénéficient du dispositif de la GIPA qui leur permet de maintenir leur niveau de rémunération, lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

Comment fonctionne le GIPA ?

Sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du Traitement indiciaire brut (TIB) de tous les agents concernés et celle de l'Indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée. Le montant attribué est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités. Il est pris intégralement en compte au titre du Régime additionnel de retraite de la Fonction publique (RAFP)



L'indemnisation pour les heures de nuit et week-end

Pour le SNAPE-FO, le fait de devoir **travailler les soirs, les week-ends et les jours fériés** est normal dès lors que cela s'inscrit dans une logique de missions à plus values intéressantes pour le service public de l'environnement.

Encore faut-il rémunérer ou compenser « normalement » ces jours. La direction de l'OFB souhaite engager les discussions mais n'est certainement pas prête à indemniser à la hauteur du paiement des jours rémunérés du CET.

Aujourd'hui, un recours excessif aux nuits et aux week-ends, sans que leurs intérêts ne soient vraiment démontrés, pénalise les services sur le temps de présence des agents qui préfèrent compenser en temps.

L'indemnisation financière de ces heures est particulièrement faible. Tous les autres corps du ministère sont mieux indemnisés lorsqu'ils sont absents de leur foyer sur les périodes traditionnellement consacrées à la famille. **C'est pourquoi, le SNAPE-FO revendique :**

- **Une meilleure réflexion** sur les missions qui nécessitent réellement un travail de nuit et/ou de week-end ;
- **Une revalorisation de la rémunération** des heures de nuits et de week-end à hauteur des autres corps du ministère ;
- Une meilleure réflexion sur la mise en place d'astreintes équitables entre agents



5. LES PROMOTIONS

L'extinction du corps des ATE a été gravée dans le marbre par le décret n° 2020-620 du 22 mai 2020 modifiant les statuts pour répondre aux attentes du plan de requalification.



5.1 LES CHANGEMENTS DE GRADE

Le nombre d'agents pouvant être promu est calculé sur la base de l'application d'un taux promu sur promouvables (dit « pro/pro »). Le nombre de promouvables est calculé en prenant l'ensemble des agents qui répondent aux conditions statutaires pour être promu. Il est ensuite fait application d'un taux promu sur promouvables fixé par arrêté pour définir le nombre de promotions possibles.

A. PROMOTION D'ATE à ATP

Tous les agents disposent désormais des conditions statutaires au vu des non recrutements sur corps depuis 2018 (4ème échelon d'ATE et avoir au moins 5 ans de services effectifs d'ATE).

Le taux promu sur promouvables est passé de 8,5 % à 16,5 % pour 2022.

B. PROMOTION DE TE à TSE

Le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 est venu modifier le [décret n°2009-1311 du 11 novembre 2009](#) sur les carrières de catégorie B au 1er septembre 2022, notamment au niveau des durées requises pour les promotions.

Il existe deux voies possibles pour être promu TSE :

- ✓ Le concours professionnel pour les TE qui ont atteint au moins le **6^e échelon au premier jour des épreuves** et qui ont au moins 3 années de services effectifs dans un corps de même niveau.
- ✓ L'inscription au tableau d'avancement après proposition par le supérieur puis interclassements (régional et national) pour les agents ayant au moins **1 an dans le 8^e échelon** et justifiant d'au moins 5 années de service effectif dans un corps de même niveau.

Le taux promu sur promouvables pour l'accès au grade de TSE est passé de 9 % à 18 % au titre de 2022. La répartition du nombre de postes entre l'examen et le tableau d'avancement se fait par le ministère sachant qu'aucune de ces deux voies ne peut être inférieure à 25%.



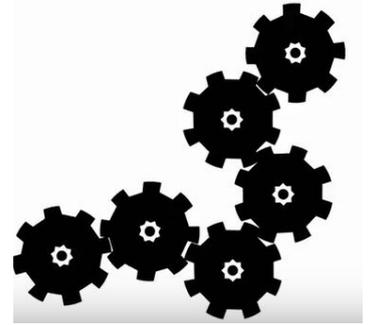
Le reclassement lors des promotions se fait de la façon suivante :

SITUATION DANS LE GRADE DE TE	SITUATION DANS LE GRADE DE TSE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
13e échelon		
- à partir de quatre ans	12e échelon	Sans ancienneté
- avant quatre ans	11e échelon	Ancienneté acquise
12e échelon	10e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
11e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	7e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
8e échelon		
- à partir de 2 ans	7e échelon	Ancienneté acquise au-delà de deux ans
- avant 2 ans	6e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
7e échelon		
- à partir d'un an et quatre mois	6e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- avant un an et quatre mois	5e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
6e échelon		
- à partir d'un an et quatre mois	5e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- avant un an et quatre mois	4e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
5e échelon		
- à partir d'un an et quatre mois	4e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- avant un an et quatre mois	3e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	3e échelon	Sans ancienneté
3e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

Pour le concours, nous conseillons aux agents de consulter les annales et les rapports du jury des derniers concours ([voir ici](#)).

Pour le tableau d'avancement, les critères de gestion pour classer les agents sont les suivants :

- ✓ La valeur professionnelle
 - o capacités d'adaptation
 - capacité à accueillir les changements
 - capacité à intégrer les nouveaux outils
 - créativité dans la recherche de solutions
 - o qualités professionnelles développées dans les postes occupés
 - autonomie et capacité à s'organiser
 - capacité à interagir
 - capacité à préparer les prises de décision
 - capacité à communiquer
 - développement d'une expertise ou spécialisation dans une thématique spécifique
- ✓ Le parcours professionnel
 - o la nature des fonctions exercées ou des postes occupés
 - o les sujétions particulières ou l'exercice de missions au-delà du périmètre de ses fonctions
 - o la variété des environnements et la durée des fonctions ou des postes



Les agents proposés devront avoir montré :

- des capacités professionnelles sur plusieurs postes au sein de la catégorie B : diversification des fonctions occupées (parcours « généralistes »)
- ou des capacités obtenues par l'approfondissement des compétences relevant de leur spécialité (environnement) : approfondissement d'une spécialisation technique (parcours « spécialistes »).

C. PROMOTION DE TSE À CTE

Il existe deux voies possibles pour être promu CTE :

- Le concours professionnel pour les TSE justifiant d'au moins **1 an dans le 6^e échelon** et qui ont au moins 3 années de service effectif dans un corps de même niveau.
- L'inscription au tableau d'avancement après proposition par le supérieur puis interclassements (régional et national) pour les agents ayant au moins **1 an dans le 7^e échelon** et justifiant d'au moins 5 années de service effectif dans un corps de même niveau.

Le taux promus sur promouvables pour l'accès au grade de CTE est de 14 % au titre de 2022. La répartition du nombre de postes entre l'examen et le tableau d'avancement se fait par le ministère, sachant qu'aucune de ces deux voies ne peut être inférieure à 25%.

Le reclassement lors des promotions se fait de la façon suivante :

SITUATION DANS LE GRADE DE TSE	SITUATION DANS LE GRADE DE CTE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12e échelon		
- à partir de trois ans	9e échelon	Sans ancienneté
- avant trois ans	8e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	7e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	5e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8e échelon	5e échelon	Sans ancienneté
7e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon		
- à partir d'un an	3e échelon	Ancienneté acquise

Pour le concours, nous conseillons aux agents de consulter les annales et le rapport du jury du dernier concours (voir [ici](#)).

Pour le tableau d'avancement, les critères de gestion fixés par le ministère pour classer les agents sont les suivants :

✓ La valeur professionnelle

o capacités d'adaptation

- capacité à conduire et accompagner les changements
- capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus
- créativité dans la recherche de solutions

o qualités professionnelles développées dans les postes occupés

- autonomie et capacité à s'organiser
- capacité à interagir, en interne et en externe
- capacité à la prise de décision
- capacité à communiquer
- capacité à encadrer une équipe pour les managers d'équipe ou un projet

✓ L'analyse de la qualité du parcours professionnel

- o la nature des fonctions exercées ou des postes occupés
- o les sujétions particulières ou l'exercice de missions au-delà du périmètre de ses fonctions
- o la variété des environnements et la durée des fonctions ou des postes



Les agents proposés devront avoir montré :

- des capacités professionnelles sur plusieurs postes au sein de la catégorie B
- ou des capacités obtenues par l'approfondissement des compétences relevant de leur spécialité (environnement) : approfondissement d'une spécialisation technique (parcours « spécialistes »).

5.2 LES CHANGEMENTS DE CORPS

A. PROMOTION D'ATE À TE

Le plan de requalification 2020 - 2024 prévoit la promotion de 32 ATE en 2023 et 32 en 2024. Le [décret n° 2009-1388](#) portant sur les corps de catégorie B indique les modalités de reclassement.

La proportion de 50/50 % entre les promotions par concours et par liste d'aptitude devant être respectée, il faudra pour 2023 qu'un nombre suffisant d'agents soit inscrit au concours et le passent pour que les promotions par liste d'aptitude puissent avoir lieu.

Les promotions se font à l'ancienneté (Services publics, corps, grade échelon et ancienneté dans l'échelon). 20 % des propositions se font désormais au mérite (qualités développées, implication et résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions).

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation).



Le reclassement pour le grade d'ATE s'effectue de la façon suivante :

SITUATION DANS LE GRADE D'ATE (échelle C2)	SITUATION DANS LE GRADE DE TE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	8e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
9e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
8e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	Sans ancienneté
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Le reclassement pour le grade d'ATPE s'effectue de la façon suivante :

SITUATION DANS LE GRADE D'ATPE (échelle C2)	SITUATION DANS LE GRADE DE TE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
10e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon		
- à partir de 2 ans	10e échelon	Trois fois l'ancienneté acquise au-delà de deux ans
- avant 2 ans	9e échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an
7e échelon	8e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
6e échelon	8e échelon	Sans ancienneté
5e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an
1er échelon	4e échelon	Ancienneté acquise

Le bilan du corps des corps au 1er septembre 2022 fait état de 103 agents restant à requalifier (78 ATP et 25 ATE) dont 8 en disponibilité alors que 840 agents au total ont déjà été requalifiés (dont 723 au sein de l'OFB).

B. PROMOTION DE TE À IAE

Les promotions de TE à IAE peuvent se faire soit :

- ✓ par la voie de l'examen professionnel pour les TE justifiant de 8 années de services publics ; Les lauréats disposent alors de trois ans pour trouver un poste.
- ✓ par l'inscription sur la liste d'aptitude examinée en CAP des IAE pour les Chefs techniciens ayant atteint le 8^e échelon de leur grade.

Pour l'inscription sur la liste d'aptitude, les agents remplissent une candidature transmise au directeur qui formule un avis, décide le proposer ou non et classe les candidatures. Ensuite un inspecteur général du ministère de l'agriculture effectue un nouveau classement inter services avant une remontée en CAP. Les agents retenus en CAP IAE pour devenir ingénieurs doivent concrétiser leur promotion en effectuant une mobilité géographique ou fonctionnelle sur un poste de catégorie A (rappelons que les postes de chefs de service départemental OFB ont été considérés comme éligibles).



La position du SNAPE-FO sur la promotion à la catégorie A :

La tendance des dernières années étant plutôt à la suppression de corps qu'à sa création, il n'a pas été possible d'ouvrir un corps spécifique à nos établissements. L'intégration dans le corps des ITPE n'aurait pas été très favorable car nous nous serions retrouvés noyés dans la masse avec des possibilités de promotion encore plus réduites.

Pour le SNAPE-FO, ce n'est pas le corps de débouché qui compte le plus, mais le volume et la possibilité effective de passage à la catégorie A.

Aujourd'hui non seulement les possibilités sont très faibles de passer à la catégorie A, mais en plus, les conditions de concrétisations font que parfois, le peu d'agents promus peuvent être contraints d'abandonner le secteur de l'environnement. Les agents des Parcs Nationaux sont pour l'instant exclus du processus de promotion.

Enfin, il n'y a pas de réelle évolution du RIFSEEP voire même une régression à la fois dans les montants IFSE et les montants de CIA attribués aux CTE, chefs de service à l'OFB. L'évolution de salaire n'est finalement perçue qu'au bout de quelques années, ce qui est un non sens par rapport à une promotion "classique".

6. LA MOBILITÉ

Depuis le 1er janvier 2022 la gestion des corps des ATE-TE est assurée par le directeur général de l'OFB. Il n'y a plus qu'un cycle de mobilité par an (cycle de printemps) qui prévoit une prise de poste au 1er septembre et une procédure dite "mobilité au fil de l'eau" qui a lieu du 1er juillet de l'année N à février de l'année N+1. Les lignes directrices de gestion d'établissement donnent les principes généraux de la mobilité :

Les listes des postes vacants sont publiées sur internet (accédez au [site du ministère](#) et faites votre recherche par établissement ou [site de l'OFB](#)) et diffusées aux agents (Parcs Nationaux). Si un agent a un projet de mobilité, il est conseillé d'en faire part le plus tôt possible pour que son poste puisse être publié en susceptible d'être vacant et que l'administration ne puisse s'opposer pour de prétendues nécessités de service.



Après prise de contact et entretien avec les services, les agents candidatent sur les postes vacants ou susceptibles d'être vacants, l'établissement d'origine émet un avis (favorable/défavorable) et les établissements d'accueil émettent un avis (favorable/défavorable) et classent les candidatures reçues.

Le formulaire de demande de mutation est dénommé **PM104**.

Nous conseillons aux agents de le transmettre à leur syndicat même si la mutation ne paraît pas poser de problème. En effet, la suppression des CAP pour les questions de mobilité rajoute de l'opacité aux décisions de l'administration. Les syndicats ont cependant la possibilité de signaler des cas particuliers à l'administration.

A noter que les dates d'effets des mutations peuvent être modifiées à la demande de l'agent avec l'accord des services d'accueil et d'origine.

Les critères de sélection permettant d'évaluer les candidats sont définis et hiérarchisés pour chaque poste, selon les principes suivants :

- la recevabilité administrative : adéquation grade/fonction, compatibilité du statut, niveau de rémunération, durée effective sur le poste actuel pour les candidatures internes et complétude du dossier ;
- les compétences clés attendues : qui doivent apparaître dans l'avis de vacance ;
- les aptitudes mentionnées dans l'avis de vacance ;
- la motivation (intérêt pour le poste) ;

Les services recruteurs devront explicitement et précisément motiver les avis défavorables. Ils devront être communiqués par écrit aux candidats qui en feront la demande écrite à l'issue de la procédure de mobilité.

La durée minimale de trois ans sur le poste est maintenant "recommandée" pour les services gestionnaires.



CATAMUTE

La position du SNAPE-FO sur la mobilité :

La perte de compétences des CAP sur la mobilité augmente encore le pouvoir discrétionnaire de l'administration et l'opacité des décisions. C'est pourquoi le SNAPE-FO a toujours défendu la réintroduction de réunions, même informelles pour avoir un œil sur les processus d'interclassement et s'assurer que les LDG sont respectées.

L'OFB ouvre encore des postes aux seules candidatures internes, limitant ainsi les possibilités de mobilité aux agents des Parcs Nationaux, alors que par ailleurs, les recrutements sur contrats se démocratisent.

Les candidatures d'agents souhaitant être détachés sur le corps des TE sont désormais soumises au pouvoir discrétionnaire des établissements. Les recrutements sous le régime de la PNA ou de contractuels s'intensifient depuis 2020. **Pour le SNAPE-FO, les agents appartenant déjà aux corps d'ATE et TE devraient être prioritaires sur les autres modes de recrutements.** Par contre, une fois qu'un agent arrive en détachement entrant, il doit être traité en totale égalité de traitement avec les autres techniciens, que ce soit pour les mutations ou les promotions...

Pour le SNAPE-FO, les recrutements par concours doivent être priorisés pour inverser la pyramide des âges.

Le SNAPE-FO recommande aux agents de faire part des situations individuelles particulières ([rapprochement de conjoints](#), rapprochement de parents malades...) aux organisations syndicales et de demander les justifications de refus.

Indemnité Forfaitaire de Frais de Changement de Résidence :

En cas de changement de résidence administrative, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions, de la prise en charge de frais de changement de résidence familiale (attention, la ville de Paris et les communes limitrophes constituent une seule et même commune dans ce cadre ; de plus les DOM et la Corse relèvent de dispositions particulières).

Pour bénéficier de cette prise en charge, il faut que l'agent soit en activité (c'est à dire ne pas être en congé non rémunéré), que les frais ne soient pas pris en charge par l'époux(se), Pacs ou concubin et qu'il ait accompli au moins 5 ans dans sa précédente résidence administrative si le changement d'affectation intervient à la demande de l'agent ou à la suite de certains congés (grave maladie, formation, parental...).

La prise en charge des frais comporte une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais de transport du mobilier et la prise en charge des frais de transport de l'agent et des membres de sa famille.

Les frais de déplacement et de transport de la mobilité de la personne avec laquelle l'agent vit en couple sont pris en charge si les ressources de cette personne ne dépassent pas 1 447,94 € brut par mois ou si les ressources du couple ne dépassent pas 5 067,94 € brut par mois.

Pour en savoir plus voir [ici](#).

7. LES DIFFÉRENTES POSITIONS ADMINISTRATIVES

7.1 LA POSITION D'ACTIVITÉ OU LA POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ (PNA)



C'est la position où l'agent reste sur son corps et grade. Un fonctionnaire d'Etat peut être en PNA dans n'importe quelle administration de l'Etat. Jusqu'à présent, un ATE/TE en PNA dans une autre administration (par exemple DREAL/DDT...) avait une perte au niveau des primes car certaines étaient liées au commissionnement ou au fait d'avoir une activité à risque. Le RIFSEEP peut changer les choses car les administrations d'accueil, pour un agent qui souhaiterait aller en PNA en dehors de nos établissements publics, pourraient maintenir la rémunération indemnitaire.

7.2 LA MISE À DISPOSITION

Les administrations concernées s'organisent pour un « prêt » de l'agent (qui doit également donner son accord). C'est l'administration d'origine qui continue à rémunérer l'agent en activité et l'administration d'accueil rembourse l'établissement. L'agent continue à compter dans les effectifs, c'est pourquoi cette position est de plus en plus rare avec les suppressions d'emplois. La mise à disposition est prononcée pour 3 ans maximum et peut être renouvelée sans limitation par périodes de 3 ans maximum. Pour en savoir plus, c'est [ici](#).



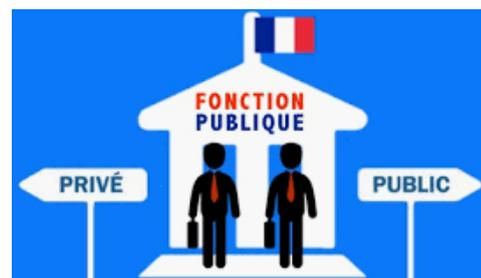
7.3 LE DÉTACHEMENT



Le détachement est la position du fonctionnaire quand il est placé dans un autre corps homologue de la fonction publique (d'Etat, territoriale, ou hospitalière). L'agent est placé sur un grade et un échelon correspondant à sa situation d'origine et perçoit les primes du corps d'accueil. Il continue à progresser sur la grille dans son corps d'origine et dans son corps d'accueil. Cette position de gestion n'est plus très pratiquée dans les corps de l'environnement. Les établissements préfèrent la PNA. Le détachement est d'une durée maximum de 5 ans renouvelable (voir les 14 types de détachements [ici](#)).

7.4 LA DISPONIBILITÉ

La mise en disponibilité est l'équivalent du congé sans solde pour les fonctionnaires. Elle permet de cesser temporairement l'activité pour faire face à des situations particulières. Il existe des mises en disponibilités d'office dans certains cas. Par exemple pour des raisons de santé (après commission de réforme ou après les congés de longue durée et longue maladie), ou lors d'un retour de détachement en cas d'absence de poste vacants...



La disponibilité pour convenances personnelles est accordée pour 5 ans maximum.

La disponibilité est renouvelable dans la limite de 10 ans maximum pour l'ensemble de votre carrière. Toutefois, **depuis le 29 mars 2019**, si vous passez 5 années consécutives en disponibilité pour convenances personnelles, vous ne pouvez renouveler votre disponibilité qu'à condition de réintégrer d'abord la fonction publique pendant au moins 18 mois.

Il existe d'autres motifs de disponibilité : pour études ou recherches présentant un intérêt général (3 ans renouvelable 1 fois), pour créer ou reprendre une entreprise (pour une durée de 2 ans).



Enfin, il existe aussi des disponibilités de droit qui ne peuvent pas être refusées par l'administration : pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans (3 ans, à la fin des 3 ans, la disponibilité est renouvelable par période de 3 ans maximum jusqu'au 12 ans de l'enfant), pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, à un ascendant suite à un accident ou une maladie grave ou handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (3 ans, à la fin des 3 ans, la disponibilité est renouvelable par période de 3 ans maximum tant que la présence d'une tierce personne est nécessaire.) et aussi pour suivre son conjoint qui

change de résidence pour des raisons professionnelles (3 ans, à la fin des 3 ans, la disponibilité est renouvelable par période de 3 ans maximum tant que votre époux(se) ou partenaire de Pacs est contraint de résider en un lieu éloigné de votre résidence administrative), en vu d'aller en outre-mer ou à l'étranger pour une adoption (6 semaines par agrément) et pour exercer un mandat d'élu local (durée du mandat).

Pendant la période de disponibilité, la carrière de l'agent est gelée. A son retour, il retourne sur son corps, grade, échelon d'origine. Plus d'informations [ici](#).

7.5 CONGÉ PARENTAL

Ce congé est accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans adoptés ou confiés en vue d'adoption. Ce congé doit être demandé au moins 2 mois avant sa date de début. Il est accordé pour des périodes de 6 mois renouvelables selon le nombre d'enfants. Durée maximale : jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant (1 enfant), jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants (2 enfants) ou jusqu'au 6^e anniversaire des enfants (3 enfants et plus).



Le fonctionnaire n'est pas rémunéré pendant le congé parental mais peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant. Pendant la première année, il conserve ses droits à avancement d'échelon et la moitié les années suivantes. Pour en savoir plus, c'est [ici](#)

8. LES CONGÉS

8.1 LES CONGÉS ANNUELS, LE FRACTIONNEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL



Tout fonctionnaire en activité a droit, sous certaines conditions, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de services. Pour les agents quittant le service ou arrivant en cours d'année, la durée du congé est proportionnelle au temps de présence (arrondi à la demi-journée supérieure).

Des jours de congés supplémentaires, dits de fractionnement, peuvent être accordés : soit 1 jour en plus si l'agent prend respectivement de 5 à 7 jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, soit 2 jours en plus si l'agent prend au moins 8 jours de congés en dehors de la même période.



En complément des congés, des jours RTT et des demi-journées ou journées cumulables de récupérations peuvent être accordées en fonction de la modalité du temps de travail choisie. Sur toutes ces questions, il est utile de se référer à l'instruction relative au temps de travail de l'établissement.



La position du SNAPE-FO :

Pour une défense du droit à la semaine de 4 jours !

Cette modalité d'organisation du temps de travail devrait être une fierté pour nos établissements :

- ✓ elle permet d'offrir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui répond aux aspirations de certains collègues ;
- ✓ elle limite les déplacements et donc favorise le développement durable.

Mais depuis le 1er janvier 2020, cette modalité est remise en cause et n'est plus accessible pour les nouveaux arrivants dans l'établissement.

8.2 CONGÉS DE MALADIE ET AUTRES

Maladie ordinaire :

Le CMO (congé de maladie ordinaire) correspond à un arrêt de travail accordé en cas de maladie sans gravité. Vous êtes stagiaire ou titulaire d'un emploi d'une durée d'au moins 28 h par semaine : les 3 premiers mois sont rémunérés à plein traitement, les 9 mois suivants à demi-traitement.

Le passage à demi-traitement s'opère après 89 jours de congé de maladie rémunérés à plein traitement. Si, au cours de cette même période, deux jours de délai de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opérera après 88 jours.

La première journée d'arrêt maladie n'est plus payée (journée de carence) alors que dans 70% des entreprises du secteur privé elles le sont !

Congés de longue maladie - CLM :

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical. Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1^{re} période de CLM part du jour de la première constatation médicale de la maladie.

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Liste des affections fixée par arrêté ou sur demande du médecin de l'agent après avis du comité médical : • Hémopathies graves • Insuffisance respiratoire chronique grave • Hypertension artérielle avec retentissement viscéral grave • Lèpre mutilante ou paralytique • Maladies cardiaques vasculaires • Maladies du système nerveux • Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité • Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation • Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs • Maladies invalidantes de l'appareil digestif-maladie de Crohn • Collagénoses diffuses, polymyosites • Endocrinopathies invalidantes même principe avec des délais portés à 1 an (plein traitement) et 2 ans (demi-traitement)

Congés de longue Durée - CLD :

5 affections fixées par arrêté et avis du comité médical :

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Ouverture du droit à CLD : Le fonctionnaire ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée par affection. Il est attribué après une première année à plein traitement de CLM (année qui est décomptée dans la durée de CLD), même principe que le CLM avec des délais portés à 3 ans (plein traitement) et 2 ans (demi traitement). La durée peut être de 8 ans (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement) si l'affection est contractée pendant le travail.

Temps Partiel thérapeutique :

Vous pouvez être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Le travail à temps partiel permet votre maintien ou votre retour à l'emploi et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de votre état de santé
- Le travail à temps partiel vous permet de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé

Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que votre état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans que vous ayez été en arrêt de travail auparavant.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, vous pouvez être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sauf si votre stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical comportant les informations suivantes :

- Quotité de temps partiel souhaitée (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %)
- Durée du temps partiel (de 1 à 3 mois)
- Conditions d'exercice des fonctions à temps partiel (en continu ou en discontinu, par journées ou demi-journées non travaillées ou sous forme de réduction journalière de la durée de travail)

L'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et renouvelée, par période de 1 à 3 mois dans la limite d'un an.

Lorsque les droits à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sont épuisés, ils se reconstituent à la fin d'une période d'un an.



Maladie professionnelle ou accident du travail

Un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service CITIS a été créé. Il nécessite toutefois, la sortie d'un décret qui est toujours en attente.

En cas d'incapacité temporaire de travail à cause d'un accident reconnu imputable au service, d'un accident de trajet ou d'une maladie contractée en service, l'intégralité de la rémunération est maintenue pendant toute la durée du congé sous réserve du respect de certaines conditions.

Les fonctionnaires concernés ont aussi droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Grossesse :

Les agentes enceintes peuvent bénéficier d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3^e mois de grossesse ainsi qu'une demi journée pour chaque examen prénatal et postnatal obligatoire, et les séances préparatoires à l'accouchement. A la naissance, elles ont droit à 1 heure par jour pour allaiter leur enfant.

Congé maternité :

Le fonctionnaire ou le stagiaire en activité, a droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Durée du congé

1er ou 2ème enfant :

- Congé prénatal : 6 semaines avant date présumée de l'accouchement
- Congé postnatal : 10 semaines après date de l'accouchement

3^e enfant ou plus : Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables.

- congé prénatal : 8 semaines
- congé postnatal : 18 semaines

La période prénatale du congé peut être augmentée de deux semaines ; dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.

Naissances multiples :

- Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

Sur avis médical, le congé prénatal peut être reporté après l'accouchement dans la limite de 3 semaines. Dans certaines situations, il est possible de reporter une partie du congé postnatal vers le congé prénatal. Des congés supplémentaires sont accordés en cas de grossesse pathologique. Pendant le congé maternité, l'agente est automatiquement rétablie à temps plein. Plus d'informations [ici](#).

Congé de paternité :

A compter du 1er juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée : elle est désormais de 28 jours contre 14 jours auparavant, y compris les 3 jours de congé de naissance financés par l'employeur, qui s'ajoutent aux 25 jours indemnisés par la sécurité sociale.

En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours contre 18 auparavant. Le congé adoption est également allongé à 16 semaines (fiche disponible [ici](#))

Congé d'adoption :

10 semaines à partager entre les deux parents (en cas de partage, cette durée est majorée de 11 jours). Si l'adoption porte le nombre d'enfants à 3 ou plus, le congé est de 18 semaines (majoration de 11 jours en cas de partage) et en cas d'adoptions multiples de 22 semaines (majoration de 18 jours en cas de partage). Le congé peut débuter au plus tôt 7 jours avant la date prévue d'arrivée de l'enfant au foyer. Plus d'informations [ici](#).

Autorisation d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation :

Sous réserve des nécessités de service, les employeurs publics peuvent accorder aux agentes publiques des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA), à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariés du secteur privé. L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires (Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation [ici](#)).

Congé de présence parentale :

Le congé de présence parentale vous permet de cesser ou de réduire votre activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade.

Sa durée est fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 36 mois pour un même enfant. À la fin des 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé si l'état de santé de votre enfant le nécessite. Le congé n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Plus d'infos [ici](#).

Autorisation d'absence pour garde d'enfants :



Quand une délibération ou une circulaire le prévoit (ce qui est le cas pour l'Etat) ces autorisations existent. Ainsi, tout agent qui a la garde d'enfants peut bénéficier des 6 jours d'autorisation d'absence (une obligation hebdomadaire, plus 1 journée). Pour les agents qui assument seuls la garde de l'enfant ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne peut bénéficier d'une telle autorisation, cette durée est doublée.

Congé de solidarité familiale :

D'une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois pour assister un parent ou une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance en soins palliatifs. L'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir durant 21 jours une allocation journalière (à ce jour un décret nécessaire est encore en attente de parution...). L'agent peut aussi demander à travailler à temps partiel. Le congé prend fin à l'issue de la durée ou trois jours après le décès.

Autorisation d'absence pour événements familiaux :

- Mariage ou PACS : 5 jours ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ;
- Naissance ou adoption : 3 jours cumulables avec le congé paternité ;
- Maladie d'un enfant : 6 jours (+ 6 jours maladie grave) ;
- Décès du conjoint : 4 jours plus délai de route ;
- Décès d'un enfant : 5 jours plus délai de route ;
- Décès du père ou mère : 4 jours plus délais de route ;
- Décès des grands parents, frère ou sœur : 2 jours plus délais de route ; beau-père, belle-mère : 3 jours plus délais de route ;
- Déménagement : 1 jour hors mutation et 3 jours si mutation (durée pouvant être majorée sur autorisation du chef de service pour prendre en compte les déplacements).

Autorisation d'absence pour fêtes religieuses non fériées :

Une circulaire fonction publique liste les principales fêtes religieuses (arméniennes, bouddhistes, juives, musulmanes, orthodoxes) qui peuvent donner droit à une autorisation d'absence.

Congés bonifiés :



Les fonctionnaires originaires d'Outre-Mer après une période ininterrompue de 3 ans peuvent bénéficier de congés bonifiés : 5 semaines de congés annuels auxquelles s'ajoutent sans fractionnement possible une bonification de 30 jours maximum.

Les agents peuvent effectuer la demande de congés bonifiés le 1er jour du 35^e mois de service. Ils peuvent aussi reporter la date jusqu'au premier jour du 59^e mois de service (presque 5 ans après son précédent congé bonifié).

Les agents en congés bonifiés bénéficient en outre de la prise en charge, sous conditions, des frais de voyages (y compris pour des membres de leur famille) et du versement d'une indemnité pour les fonctionnaires originaires des DOM.

Le fonctionnement est le même pour les fonctionnaires originaires de métropoles affectés en Outre-Mer. Mais pendant la période de congés bonifiés, ils perdent le bénéfice de la majoration outre-mer.

9. LE TEMPS PARTIEL

Des demandes de temps partiel peuvent être faites selon les modalités fixées dans le règlement intérieur de l'établissement. Toutefois, certaines demandes de temps partiel sont de droit :

- ✓ A l'occasion de chaque naissance ou adoption : pour les agents qui ont plus d'un an à temps complet ou en équivalent à la date de prise d'effet du temps partiel (jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou pendant 3 ans en cas d'adoption) ;
- ✓ Pour raisons personnelles : en cas de refus, l'agent peut saisir la CAP ;
- ✓ Si l'agent est reconnu comme travailleur handicapé ;
- ✓ Pour des motifs thérapeutiques après certains congés de maladie ;
- ✓ Pour donner des soins à un membre de la famille. A noter qu'il existe aussi la possibilité d'un don de jours de repos à un collègue parent d'un enfant gravement malade ([ici](#)) ;
- ✓ Pour création ou reprise d'entreprise : il s'agit d'un temps partiel d'à minima 50% pour une durée de 2 ans renouvelable 1 an à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise. Attention aux règles de déontologie pour ce type de cumul d'activité.



Pour en savoir plus, voir le site Service public sur les congés familiaux ([ici](#)) et temps partiels ([ici](#)).

10. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



L'entretien professionnel des fonctionnaires et agents contractuels en CDD et CDI de plus d'un an est devenu incontournable dans la fonction publique (**décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 et circulaire d'application du 23 avril 2012**). L'entretien d'évaluation annuel est devenu obligatoire pour l'évaluateur (**décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007**).

Une note de service est produite annuellement par la DGDR-DRH concernant les campagnes d'entretiens professionnels et d'entretiens de formation (dernière en date, note de service du 22 novembre 2021 [ici](#))

L'entretien se déroule entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct (n+1) et /ou le responsable fonctionnel de l'agent.

Les points suivants doivent être abordés : l'évaluation de l'année écoulée, la fixation des objectifs pour l'année, les projets professionnels et de carrière de l'agent, la formation (bilan et perspectives).

Un guide de l'agent évalué est disponible sur l'intranet de l'OFB ([ici](#))

Le responsable hiérarchique direct communique la date d'entretien à l'agent au moins 8 jours à l'avance, établit et signe le compte rendu à l'issue de l'entretien. L'agent a 10 jours pour le compléter de ses observations. Le compte rendu est alors visé par le n+2 ou le chef de service qui peut à son tour formuler des observations. L'entretien est ensuite notifié à l'agent qui le signe. Il est enfin versé au dossier de l'agent.

Les comptes rendus d'entretien annuel constituent le dossier de l'agent qui sera examiné en vue de toute promotion et/ou demande de mobilité. Il est recommandé de s'assurer chaque année que l'évaluation traduise correctement, et de façon la plus exhaustive possible, les missions qui ont été confiées à l'agent et leur niveau de responsabilités ainsi que les compétences et qualités (efficacité, initiative, adaptation, relationnel, recul, potentiel...) qu'il a pu démontrer.

Les voies et délais de recours sont :

- le recours hiérarchique, à exercer dans un délai de 15 jours après la notification auprès du N+2. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de 15 jours. L'absence de réponse de l'autorité hiérarchique dans un délai de 2 mois vaut décision implicite de rejet.
- le recours en CAP ou CCP compétente : à condition d'avoir fait un recours hiérarchique au préalable, à déposer dans un délai d'un mois après la notification de la réponse au recours hiérarchique.
- le recours au tribunal administratif : dans les deux mois après la notification du compte rendu.

11. LA CAP



La commission administrative paritaire (CAP) est une instance qui regroupe les représentants du personnel élus et en nombre égal des représentants de l'administration dont des représentants des établissements publics.

Cette instance a été fortement impactée par l'ordonnance 2021-1574 du 24 novembre 2021 (dite « ordonnance Macron ») et vidée d'une grande partie de son contenu. La CAP

traitait historiquement des **sujets relatifs aux carrières individuelles des agents**, notamment les promotions et la mobilité. Ces deux sujets majeurs ont disparu de cette instance qui se limite aujourd'hui aux sanctions disciplinaires voire de licenciement, ainsi qu'aux sujets traitant des problèmes médicaux ou de réforme. **L'administration se réservant les arbitrages liés aux promotions et à la mobilité et favoriser à leur guise les « bons serviteurs ».**

Vos représentants SNAPE-FO conservent toujours la possibilité de défendre des cas individuels pour la mobilité en ayant la possibilité d'alerter l'administration sur toutes les situations pour lesquelles ils seront saisis en déposant les arguments en appui des dossiers de ceux qui les auront alertés.

Vos représentants SNAPE-FO se battront tant au niveau régional que national pour avoir accès aux listes des promotions à venir et défendre l'égalité de traitement pour tous les agents. Notre combat consistera à peser dans les choix qui à ce jour ne dépendent que de nos seuls Directeurs Régionaux.

Les représentants du SNAPE-FO en CAP défendront :

- ✓ l'égalité de traitement des agents ;
- ✓ la prise en compte des spécificités individuelles pour que les agents ne soient pas traités comme de simples numéros de dossier ;
- ✓ que la CAP puisse être une instance où se dessine une stratégie de corps pour définir un avenir ambitieux pour les corps des ATE et des TE.



**NE CÉDONNS RIEN!
TOUS DE CORDÉE**



Colm

