



La mascarade de la rémunération au mérite à l'OFB

Après les entretiens professionnels et les choix de niveau de CIA (complément indemnitaire annuel) pour les inspecteurs de l'environnement, et à l'heure du paiement des indemnités, nous souhaitons faire un focus sur les considérations de l'établissement pour récompenser l'investissement professionnel de ses agents.

Voici le tableau récapitulatif des montants de CIA pour les ATE et TE :

	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 €	1000 €	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 etc.)	0 €	350 €	700 €	850 €	1 000€
Niveau D	Autres fonctions	0 €	100 €	200 €	250 €	300 €

Les augmentations dues au niveau 4 et 5 sont de 250 € pour le niveau A, de 125 € pour le niveau B, 150 € pour le niveau C et 50 € pour le niveau D.

L'établissement a donc entendu récompenser l'investissement professionnel des agents selon leur fonction et non leur grade, mais en plus, les agents de niveau B ont une augmentation moins forte que ceux du niveau C.



Il n'y a finalement que les agents qui exercent des missions d'encadrement qui peuvent bénéficier du mérite pour leur engagement professionnel. Quelle bonté de notre établissement d'avoir bien voulu donner les miettes (50 ou 100 € brut annuel soit entre 3.3 € et 6.7 € net mensuel) pour récompenser les agents très méritants et exceptionnellement méritants, qu'ils soient ATE, TE, TSE ou CTE. Quelle carotte ! Quelle considération pour le travail et le mérite !

Il y a pourtant de nombreux agents passionnés et engagés mais les plus méritants auront environ 6.7€ net mensuel de plus que ceux au niveau de base (le niveau 3).

Pourquoi un CTE en service national ou régional, avec une autorité fonctionnelle, devrait-il avoir la même carotte qu'un ATE, un TE ou un TSE ? Pourquoi un IAE sur un poste de CSD ne peut percevoir que 1068 € de CIA au niveau 3 soit 682 € de moins qu'un agent du corps des TE sur la même fonction et au même niveau ?

Le CIA des CSD est finalement disproportionné, compensant le fait que la promesse de la préfiguration pour un accès à la catégorie A n'est toujours pas tenue.

Par ailleurs, la carotte du CIA améliore-t-elle la qualité du travail rendu par l'ensemble de la chaîne hiérarchique ? Avons nous eu un meilleur travail des agents en 2022, avec l'introduction du mérite qu'en 2020 ou 2021 ou tous les agents avaient la même somme ?

Enfin, malgré l'existence de 5 niveaux pour apprécier la valeur professionnelle des agents, seuls les niveaux 3 à 5 seront réellement utilisés. Les niveaux 1 et 2 s'apparentent plus à des sanctions qu'à une prise en compte de l'engagement professionnel. On aurait pu imaginer une répartition des agents sur 5 niveaux avec un étagement plus homogène, avant de distribuer l'enveloppe selon cette répartition.

Si cette disposition du RIFSEEP se devait naturellement de créer la discorde entre agents, l'OFB a parfaitement su exacerber cette division dans un processus totalement inégalitaire et déséquilibré. La reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir ne devrait pas être indexée sur les fonctions comme en témoigne cette phrase tirée de la note de gestion pour le RIFSEEP de certains corps de fonctionnaires à l'OFB : "le CIA, par sa nature, est un élément spécifique de la rémunération indemnitaire qui n'a pas à constituer une compensation de toute autre prime ou indemnité".

Encore une fois, la direction nous montre qu'il y a des règles, qu'elles sont transgressables, mais pas pour tous !

Le clientélisme a encore de l'avenir à l'OFB mais la lassitude s'intensifie au gré des décisions inégalitaires de l'établissement sur la mobilité, les promotions et maintenant le CIA, qui sont des éléments non négligeables usant la motivation des agents.

