

Tout Personnel**24 mars 2026 - n°360*****Pour une réelle équité salariale***

Le 7 novembre dernier lors d'un webinaire, le SNUPFEN-Solidaires vous présentait un outil inédit :

« Si j'étais fonctionnaire, quelle serait ma rémunération... », à ancienneté et situation égales...si ce n'est que « quelques vents contraires » ont empêché son utilisation par toutes et tous. Malgré cela, vous avez été plus de 600 à utiliser l'outil et plus de 200 à nous faire un retour, bravo et merci à vous, cela nous permet ainsi de constituer une base de données fiable et solide. Ces chiffres nous allons les disséquer pour défendre vos intérêts et viser une équité de rémunération au sein de notre établissement public.

Vous pouvez également visionner notre [webinaire de présentation des résultats](#)

Pour débiter, deux chiffres clés :

89.9%

C'est le pourcentage de salariés qui ont une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient pu avoir s'ils avaient été fonctionnaires.

10.4%

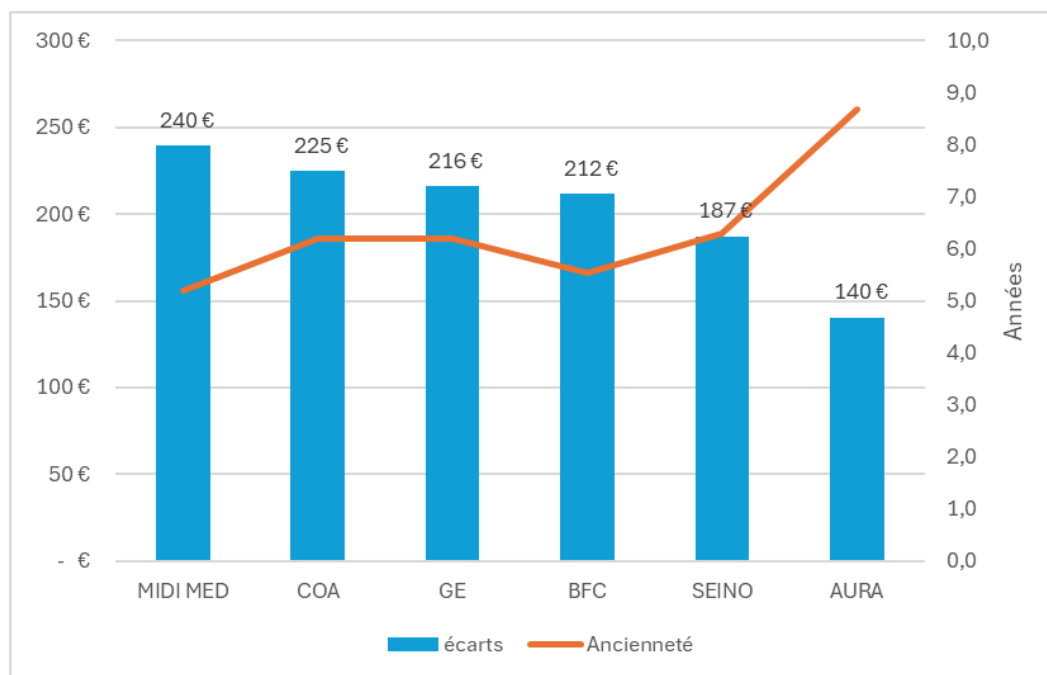
C'est l'écart moyen entre les rémunérations fonctionnaires et salariés (tout groupe confondu)...en défaveur des salariés, à ancienneté et situation égales évidemment !

Ces chiffres sont calculés par rapport au grade fonctionnaire le plus bas, et constituent donc un minimum...syndical.

Nous allons bien entendu détailler ces résultats beaucoup plus finement. Attention tous les chiffres qui vont être présentés, sont des montants nets mensuels pour un temps plein.

Analyse par DT : des disparités territoriales

L'écart moyen entre le grade le plus bas de fonctionnaire et les rémunérations de salariés présente des disparités parfois importantes selon les DT.



Comme vous pouvez le constater dans le graphique ci-dessus, c'est en DT MIDI MED que les écarts sont les plus importants (240€ en moyenne) et c'est en DT AURA que les salariés semblent les moins mal payés avec un écart moyen de 140€.

Nous nous attendions à des différences entre statuts, mais entre DT ? est-ce à dire la RH DT AURA est moins pingre que ses homologues ou que la misère est moins pénible au soleil en MIDI MED ?

Nous avons rajouté la moyenne d'ancienneté des salariés par DT (courbe orange) et l'on voit que l'écart de rémunération par DT lui semble inversement proportionnel. On pourrait alors être tenté de dire qu'effectivement l'ancienneté joue un rôle important dans ces écarts, que nenni ! comme vous pourrez le voir un peu plus loin dans ce document et surtout telle qu'elle est calculée actuellement.

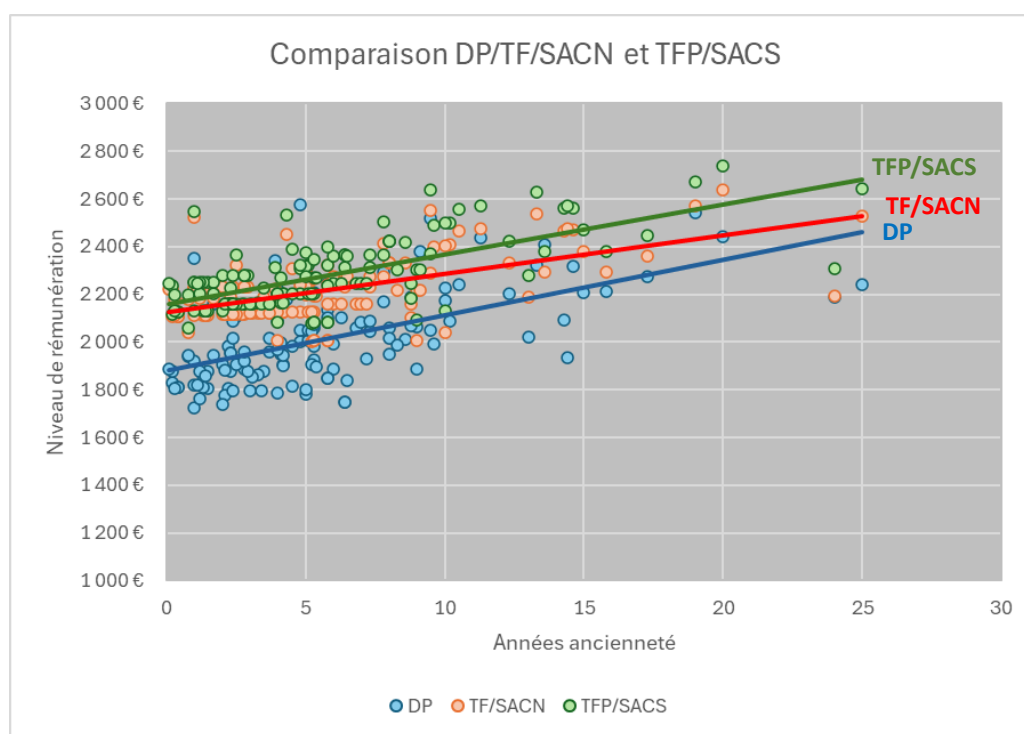
Alors deux hypothèses :

- Le niveau de salaire à l'embauche est plus élevé en AURA que dans les autres DT
- Avec 9 ans d'ancienneté en moyenne les collègues d'AURA ont déjà occupé deux postes et ont pu renégocier leur salaire à l'occasion d'une mobilité... ?

(Les DR seront traitées un peu plus loin dans le document)

Les TAM (Techniciens et agents de maîtrise) (groupe E) en DT : un sous-grade de fonctionnaire !

Le graphique ci-dessous présente les niveaux de rémunération DP (droit privé) (en bleu), le niveau de rémunération du grade fonctionnaire TF (technicien forestier) ou SACN (secrétaire administratif de classe normale) (donné par le simulateur) (en rouge) et le niveau de rémunération TFP (technicien forestier principal) ou SACS (secrétaire administratif de classe supérieure) (en vert). Alors vous allez nous dire pourquoi TFP ? car c'est le grade auquel rentrent les lauréats du concours MASA, il convient également de comparer les niveaux de rémunération avec les nouveaux entrants fonctionnaires.



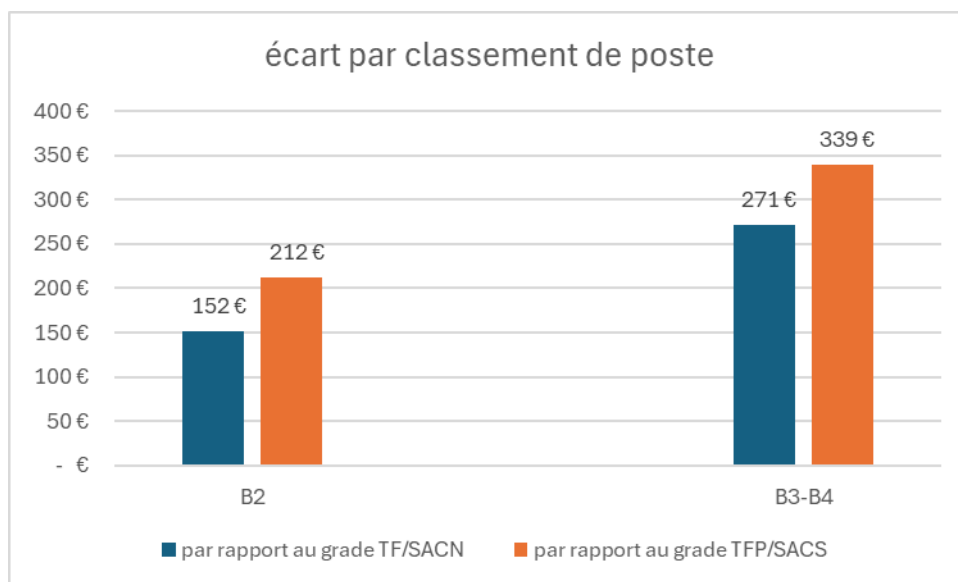
Les droites de régression (qui n'ont jamais aussi bien porté leur nom !) montrent que le niveau salarié est un véritable « sous-grade » de fonctionnaire.

L'écart moyen est de 202€ entre le niveau DP et le grade de TF ou SACN (9%) et de 264€ avec le grade TFP ou SACS (12%).

L'écart médian est de 179€ par rapport au grade de TF/SACN, c'est-à-dire que 50% des salariés du groupe E ont un écart supérieur à ce montant et donc que 50% ont un écart inférieur.

Et par classement de poste ?

On note dans ces histogrammes des écarts de l'ordre de 150€ avec le grade de TF ou SACN sur un poste B2 et de l'ordre de 270€ avec le grade de TF ou SACN sur des postes B3/B4. Alors pourquoi de tels écarts ?



Pour les fonctionnaires, il y a une différence de rémunération entre ces deux classements de postes par le biais de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) qui est prise en compte dans le simulateur. On constate donc que les salariés ont une rémunération identique qu'ils soient sur des postes B2 ou B3/B4. La prime annuelle est également souvent la même (exceptés quelques TCB ou CTX), le classement B3/B4 n'est donc pas valorisé pour la plupart des salariés.

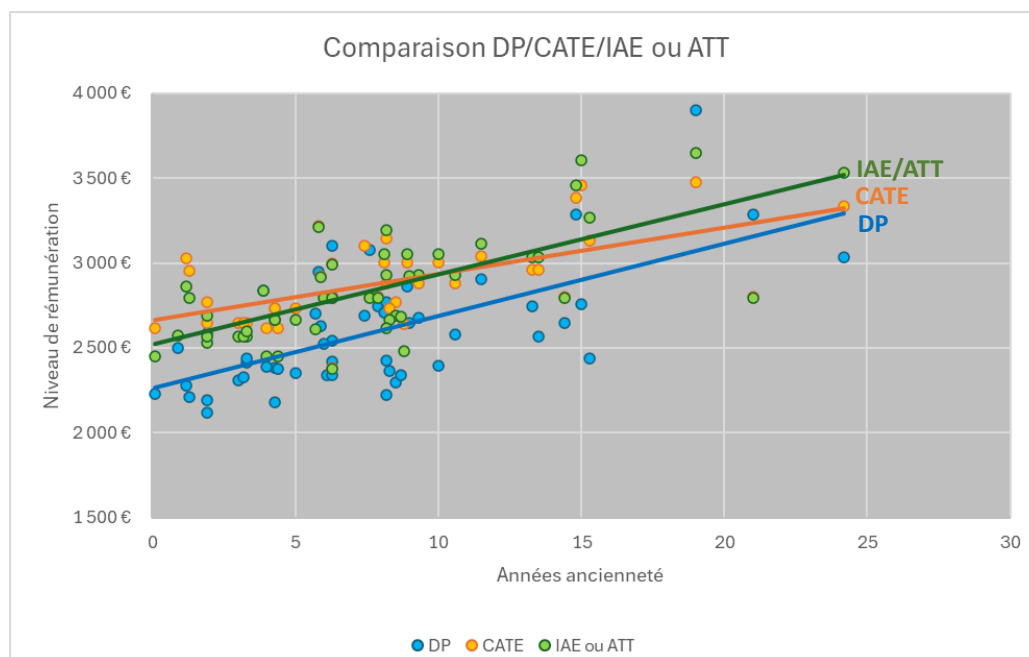
Revendication n°1 : augmentation de tous les TAM de 150€ net par mois, minimas compris

Bien entendu par cette augmentation les collègues qui ont un écart inférieur à la moyenne pourraient se sentir lésés, rendez-vous en fin de document pour voir comment nous allons régler le problème (cf. revendication n°7).

Revendication n°2 : prime annuelle pour les TAM sur des postes B3/B4 avec un minimum de 2230€ net

Les CADRES (groupe F et F') en DT : la même en couleur ?

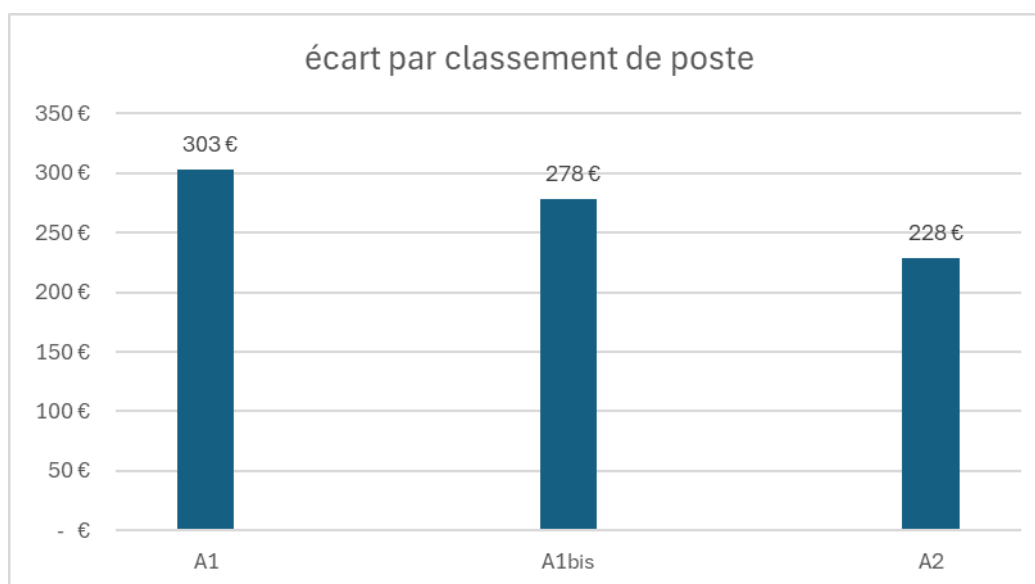
Comme pour les TAM voici une graphique situant les niveaux de rémunération DP (en bleu) avec ceux de CATE (cadre technique) (en orange) et IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement) ou ATT (attaché d'administration) (vert).



Tout comme pour les TAM, le niveau DP correspond véritablement à un « sous grade » de fonctionnaire avec un écart moyen de 290€ et un écart médian de 287€.

Et par classement de poste ?

Contrairement au niveau TAM on ne constate pas de différence de rémunération marquée entre les classement A1 et A1bis, les deux types de classement sont en fait aussi mal payés avec un écart de l'ordre de 280 à 300€ (-10% par rapport aux fonctionnaires)



Cas particuliers des poste A2

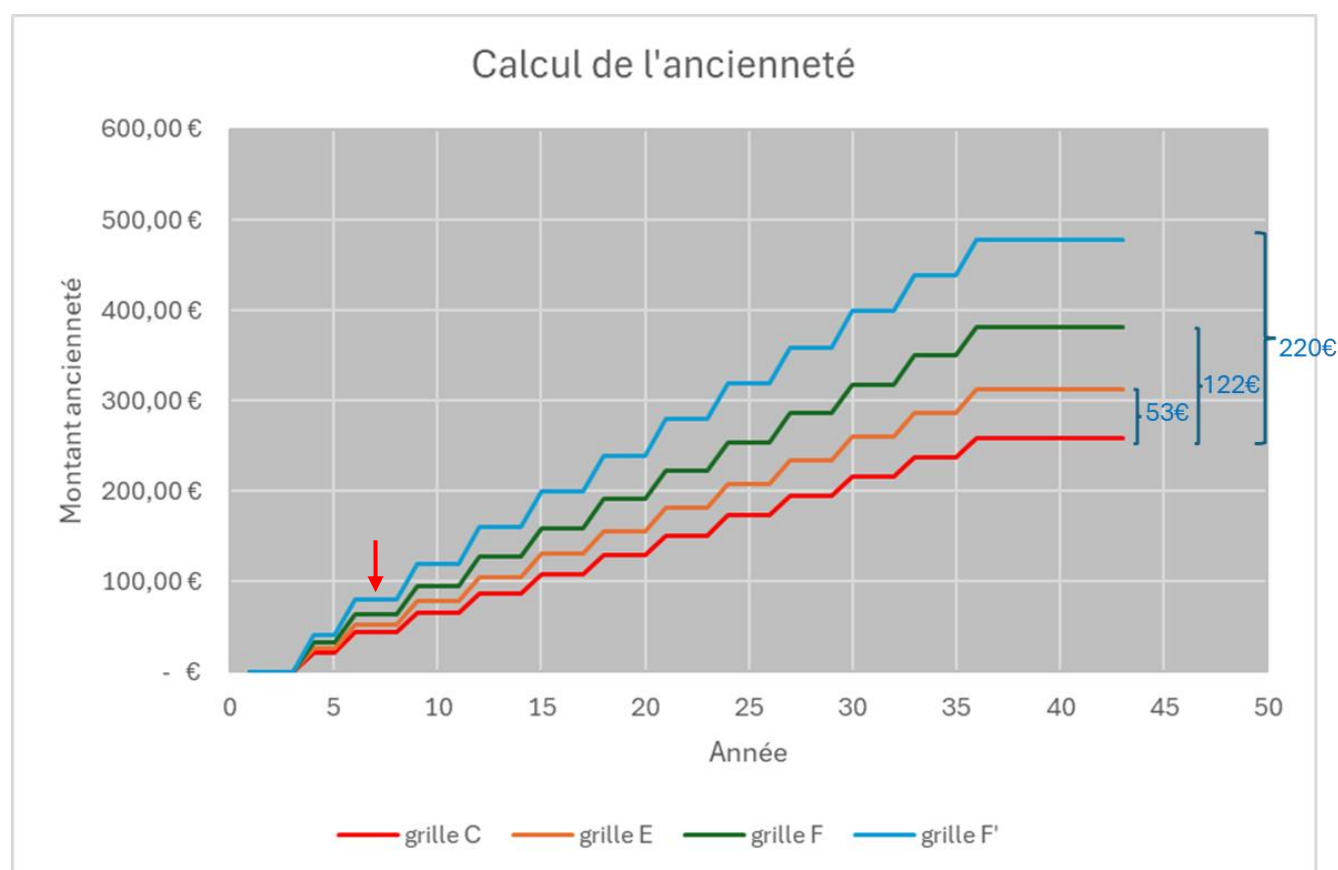
Ce classement de poste se trouve en limite d'utilisation de notre outil pour la simple et bonne raison qu'il est difficile de comparer ce type de rémunération avec les grades les plus bas de fonctionnaire.

Pour les collègues occupant ces postes souvent avec de l'expérience ou de l'ancienneté, il conviendrait de les comparer avec des grades d'IDAE (ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement) ou ATTP (attaché d'administration principal) et les écarts peuvent alors atteindre plusieurs centaines d'euros. Dans notre étude, l'échantillonnage est trop faible pour pouvoir en tirer des conclusions.

Revendication n°3 : augmentation de tous les Cadres des groupe F et F' de 290€ net par mois, minimas compris.

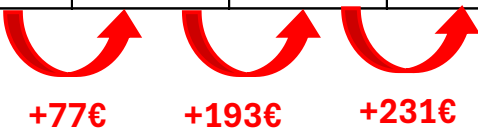
L'Ancienneté, le grand mystère

Comme présenté lors du webinaire du 7 novembre, l'ancienneté des salariés des groupes E, F et F' est calculée sur le minima de la grille C (ouvrier forestier), personne ne sait pourquoi, mais c'est dans la CCN. Et nous avons fait le graphique avec l'ancienneté telle qu'elle est calculée aujourd'hui et avec des simulations si on appliquait les minimas de chaque groupe:



Aujourd'hui, la moyenne d'ancienneté des salariés à l'ONF est de l'ordre 6.5 ans (flèche rouge), les écarts des montants d'ancienneté à ce stade sont faibles voire indolores, mais en fin de carrière ce n'est plus du tout la même musique, 53€ net/mois pour un TAM, 122€ net/mois pour un Cadre du groupe F et 220€ net/mois pour une Cadre F'...et ces montants ne suffisent pas à combler les écarts avec le fameux GVT (glissement vieillesse technicité pour les fonctionnaires), il manque encore 250€ pour les TAM et 500€ pour les Cadres en fin de carrière. Alors comment faire ?

Pour rappel, les minimas au 1^{er} septembre 2025 :

	Salaire mensuel net				
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	
Groupe E (TAM)	1 733 €	1 810 €	1 887 €	1 964 €	
					= 231€
Groupe F (Cadre)	2 118 €	2 195 €	2 387 €	2 618 €	
					= 501€
Groupe F' (Cadre)	2 657 €	2 734 €	2 965 €	3 157 €	
					= 501€

On se rend compte que si un TAM a la certitude de franchir les 4 niveaux de son groupe, il peut progresser de 231€ net sur l'ensemble de sa carrière quand ce montant se chiffre à 501€ pour un Cadre. Voilà comment combler l'écart avec les fonctionnaires !! Mais ce n'est pas la norme aujourd'hui car il n'y a aucune garantie pour un salarié de parcourir les 4 niveaux de son groupe.

Revendication n°4 : calcul de l'ancienneté sur les minimas de chaque groupe

Revendication n°5 : permettre à chaque salarié de changer de niveau à échéance fixe, si le niveau n'a pas été atteint préalablement

Cas particuliers des salariés en DR, loin de la DG...loin du cœur !

Comme vous l'aurez remarqué, nous parlerons DES cas particuliers des DR car l'affaire n'est pas simple.

D'un point de vue purement statistique, les effectifs de salariés dans ces territoires étant relativement faibles il est difficile d'avoir un échantillonnage fiable, nous ne parlerons seulement que de tendance sans forcément être très précis sur les chiffres.

Il convient en premier lieu de traiter le cas de la Corse à part, les écarts que nous constatons sont environ deux fois supérieurs à ceux dans l'hexagone, difficile de dire s'il s'agit d'un problème d'échantillonnage ou de tendance lourde, mais ce résultat reste intrigant.

Pour autres DR dans les DOM, la situation est encore pire.

Dans les territoires ultramarins, les fonctionnaires bénéficient d'une sur-rémunération qui s'applique à la partie indiciaire du salaire (= salaire hors prime) ainsi qu'au SFT (supplément familiale de traitement= prime qui dépend du nombre d'enfants). Cette sur-rémunération est de 40% en Guadeloupe, Martinique et Guyane et d'environ 53% à la Réunion.

Pour les salariés, ces derniers bénéficient d'une prime de vie chère dont les montants sont indiqués dans le tableau ci-dessous. Vous voyez les écarts arriver ?

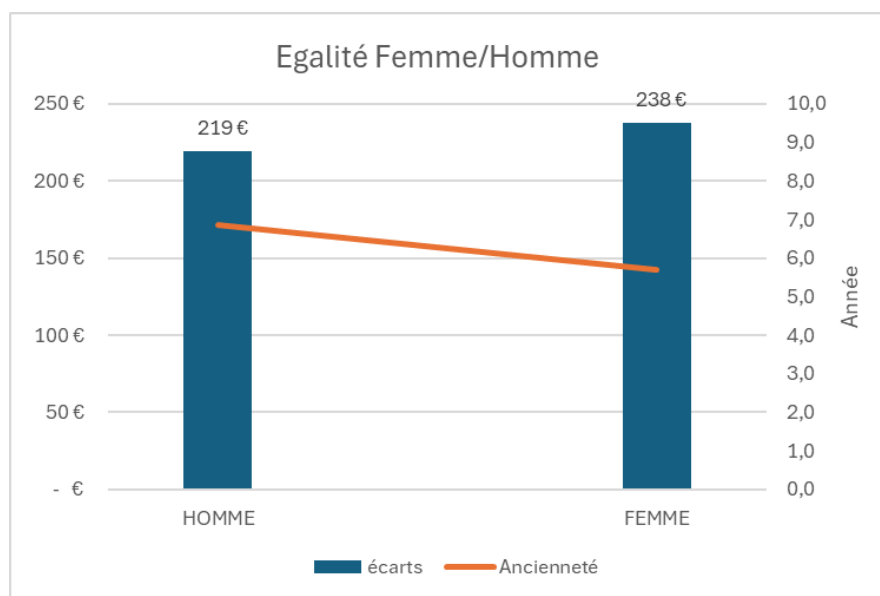
GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	REUNION	MAYOTTE
15,8%	13,7%	13,8%	8,90%	10,30%

Pour les retours que nous avons en Guadeloupe, Martinique et Réunion, nous nous situons sur environ 2 à 3 fois les écarts constatés en métropole, en revanche les écarts en Guyane semblent similaires en moyenne par rapport à la métropole mais avec une grande disparité entre collègues. Ici aussi nous resterons prudents sur les chiffres, mais les résultats semblent des plus alarmants.

Revendications n°6 : audit pour mesurer les écarts dans les DR et remise à niveau des rémunérations par rapport aux fonctionnaires si nécessaire (et ce sera nécessaire)

Egalité Homme/Femme, enfin une bonne nouvelle ?

Il s'agissait d'un des indicateurs que nous souhaitions suivre et d'après nos résultats les écarts sont sensiblement à l'avantage des Hommes (219€) par rapport aux Femmes (238€). Cette faible différence pourrait s'expliquer par l'ancienneté des Femmes qui est en moyenne inférieure de 1 an par rapport aux Hommes.



Nous pouvons officiellement féliciter notre Direction pour cela, pour une fois **les Hommes sont aussi mal payés que les Femmes, si ça c'est pas de l'égalité !!**

En conclusion :

Nos revendications ne gommeront pas tout mais doivent permettre aux deux mondes de se rapprocher. Il faudra également corriger les écarts entre territoires et entre collègues notamment ceux les plus éloignés de la moyenne. La Négociation Annuelle Obligatoire doit être réservée tous les ans pour cela.

Revendication n°7 : utiliser la NAO pour gommer les disparités inter-DT/DR et traiter les cas individuels.

A terme il sera indispensable de réécrire la CCN pour permettre aux salariés d'avoir les mêmes perspectives de carrière que des fonctionnaires sans forcément passer par la case manager. Il sera également inévitable de fonctionnariser tous les collègues assermentés.

Rappel des revendications

Revendication n°1 : augmentation de tous les TAM de 150€ net par mois, minimas compris

Revendication n°2 : prime annuelle pour les TAM sur des postes B3/B4 avec un minimum de 2230€ net

Revendication n°3 : augmentation de tous les Cadres des groupe F et F' de 290€ net par mois, minimas compris

Revendication n°4 : calcul de l'ancienneté sur les minimas de chaque groupe

Revendication n°5 : permettre à chaque salariés de changer de niveau à échéance fixe, si le niveau n'a pas été atteint préalablement

Revendications n°6 : audit pour mesurer les écarts dans les DR et remise à niveau des rémunérations

Revendication n°7 : utiliser la NAO pour gommer les disparités inter-DT/DR et traiter les cas individuels.

Traduction pour la direction :

Revendication n°1 : augmentation de tous les TAM de 195€ brut par mois, minimas compris

Revendication n°2 : prime annuelle pour les TAM sur des postes B3/B4 avec un minimum de 2900€ brut

Revendication n°3 : augmentation de tous les Cadres des groupe F et F' de 380€ brut par mois, minimas compris

Revendication n°4 : calcul de l'ancienneté sur les minimas de chaque groupe

Revendication n°5 : permettre à chaque salariés de changer de niveau à échéance fixe, si le niveau n'a pas été atteint préalablement

Revendications n°6 : audit pour mesurer les écarts dans les DR et remise à niveau des rémunérations

Revendication n°7 : utiliser la NAO pour gommer les disparités inter-DT/DR et traiter les cas individuels.

Coût employeur estimé : 10 à 12 Millions d'€ = 2 X la NAO 2024 = 1 SICABOIS

La direction avait justifié l'embauche de salariés pour éviter le paiement du CAS pension pour les fonctionnaires (charges patronales), mais on constate l'organisation d'une baisse généralisée des salaires au sein de l'Etablissement.

C'est en défendant nos droits collectivement que nous pourrons réellement faire avancer nos revendications !

A TRAVAIL EGAL, REMUNERATION EGALE