

Montbronn, 18 décembre 2025

Monsieur le Directeur territorial par intérim,

Par le décret n° 72-710 du 26 juillet 1972, modifié par le décret n° 75-399 du 13 mai 1975, le ministère de l'Agriculture a institué, au bénéfice de certains fonctionnaires relevant de l'Office national des forêts, une **indemnité d'exploitation en régie** pour les agents servant dans les départements du **Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle**, dont les montants annuels (part fixe et part variable) ont été précisés par l'arrêté du 10 août 1995.

Il ressort cependant de la pratique actuelle que cette indemnité est versée à des fonctionnaires qui ne sont pas directement concernés par l'exploitation en régie, voir à tous les fonctionnaires, alors qu'elle n'est pas attribuée aux **personnels de droit privé pourtant directement impliqués**.

L'exploitation en régie ne constitue donc manifestement plus le critère déterminant du versement de cette indemnité, laquelle apparaît désormais liée à la qualité de fonctionnaire affecté dans l'un des trois départements précités, indépendamment des sujétions réellement supportées.

En conséquence, **l'indemnité d'exploitation en régie est versée à l'ensemble des fonctionnaires** relevant des catégories visées par les textes dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Cette situation soulève une **problématique évidente de différence de traitement** entre personnels de droit privé et fonctionnaires placés dans une situation comparable.

La **Cour de cassation** a profondément fait évoluer sa position sur les différences de traitement fondées sur le seul statut public ou privé. Elle considère désormais que **la seule différence de statut ne peut, à elle seule, justifier une disparité de rémunération entre des personnels accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale**, sauf à démontrer l'existence de **raisons objectives, réelles et pertinentes**, tirées notamment de règles de droit public. Cette exigence a été réaffirmée, notamment, dans l'arrêt du **12 juin 2013 (n° 12-17.273)**, relatif à un

salarié de droit privé, privé d'une prime versée aux agents publics dans un contexte de travaux dangereux.

Cette jurisprudence a ensuite été **confirmée et renforcée**, en particulier pour des organismes employant simultanément des fonctionnaires et des salariés, comme **La Poste**. Par plusieurs décisions (**Cass. soc., 12 juillet 2017, n° 16-24.231 ; Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.007 et 17-20.008**), la Haute Juridiction a ainsi jugé qu'un employeur **ne peut se prévaloir de la seule origine statutaire ou réglementaire d'un complément de rémunération** pour justifier un traitement différencié entre agents publics et personnels de droit privé exerçant les mêmes fonctions au même niveau. Il lui appartient, au contraire, d'apporter la preuve de **raisons objectives, réelles et pertinentes, en lien direct avec les sujétions et les fonctions exercées**.

Ces décisions, combinées à l'arrêt du 12 juin 2013, conduisent à considérer qu'au sein d'une même structure, **un complément de rémunération historiquement ou réglementairement réservé aux agents publics doit être apprécié à l'aune du principe « à travail égal, salaire égal »**, lorsque des personnels de droit privé accomplissent un travail identique ou de valeur égale et supportent les mêmes sujétions. **L'argument tiré de la seule existence d'un décret ou d'un régime indemnitaire statutaire ne suffit donc plus**, en l'absence de particularités propres au statut public permettant d'objectiver la différence de traitement.

Dans ce contexte, le fait que l'indemnité d'exploitation en régie soit instituée par des décrets visant uniquement les fonctionnaires **ne saurait, à lui seul, justifier durablement l'exclusion des personnels de droit privé** qui concourent à la même exploitation et supportent des sujétions comparables dans les mêmes départements. Par ailleurs, la **structuration de cette indemnité comme un complément de rémunération stable**, attestée par l'arrêté du 10 août 1995, démontre qu'il est **techniquement envisageable de créer un avantage équivalent pour les personnels de droit privé, par voie conventionnelle ou par décision unilatérale de l'employeur**.

Aucune règle ne s'oppose, à ce que l'ONF **intègre un complément de rémunération équivalent** dans la rémunération des personnels de droit privé exposés aux mêmes sujétions professionnelles, afin d'assurer le

respect du **principe d'égalité de traitement** et de **prévenir de futurs contentieux individuels** fondés sur la jurisprudence précitée. Une telle démarche s'inscrirait dans une logique de **sécurisation juridique** et de **reconnaissance équitable des contraintes** assumées par l'ensemble des personnels concernés.

La **CFTC** a déjà attiré l'attention de la Direction sur ce sujet par un premier courrier adressé début 2023, **resté à ce jour sans réponse**.

Dans ces conditions, **il apparaît de plus en plus difficile de justifier le maintien d'une indemnité de régie réservée aux seuls fonctionnaires**, sans dispositif d'extension ou d'équivalent pour les personnels de droit privé participant à l'exploitation en régie dans des conditions comparables.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, **la CFTC vous demande, de bien vouloir accorder une prime identique, ou un avantage strictement équivalent, aux personnels de droit privé** concernés par l'exploitation en régie.

La CFTC souhaite également obtenir, **dans les meilleurs délais, un retour écrit sur ce sujet**, ainsi que **l'ouverture d'un échange** permettant de dégager une solution conforme au principe d'égalité de traitement et à la jurisprudence récente.

Restant à votre disposition pour tout échange complémentaire, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur territorial par intérim, l'expression de mes salutations distinguées.

Pour la **CFTC**,
Éloi Schneider
Délégué syndical central CFTC

