



Syndicat national de
l'environnement



Branches Biodiversité,
Espaces Protégés, Eau &
Milieux Aquatiques

Flash infos

Lettre ouverte à la Ministre - Quasi-Statuts Agences de l'eau et Environnement

28 mai 2025

Madame la Ministre, les personnels des agences de l'eau et de l'environnement comptent sur vous !

Entre conditionnel et imparfait, la reconnaissance des personnels sous quasi-statut de l'Environnement et quasi-statut des Agences de l'eau est-elle en route vers un futur acceptable ?

Madame la Ministre, à l'issue des deux réunions du Groupe de travail inter établissements sous pilotage de la Direction des ressources humaines du Ministère (09 avril et 27 mai), la FSU Écologie (Sne-FSU) a un sentiment mitigé. Elle ne peut pas, à ce stade, s'associer pleinement au projet de révision des deux quasi-statuts.

Pourquoi ?

Le projet se conjugue, pour l'instant, au conditionnel et à l'imparfait.

Conditionnel, parce que le Ministère présente sa copie au Guichet unique à la fin du mois sans certitude que celui-ci donne son accord. Pourtant, la copie ministérielle sera rédigée pour répondre aux consignes actuelles de l'austérité budgétaire et des lignes rouges de Bercy sur la Fonction publique : pas de révision de l'indiciaire, refonte du QSAE pour qu'il entre dans la norme Rifseep (part fixe, composante fonction et part variable) et mise en conformité des textes des quasi-statuts avec l'esprit « Loi de la Transformation publique » (assouplissement des règles, suppression du rôle d'instances paritaires...).

Imparfait, parce que la FSU Écologie a dû mettre le pied dans la porte pour pousser aux ouvertures dans ce projet. Pour autant, celles-ci sont minces, loin de nos revendications (Cf. le tableau de nos revendications dans le courrier joint en annexe) et inégales entre catégories et entre quasi-statuts.

Les personnels des agences de l'eau et des établissements dits de l'environnement – le Conservatoire du littoral, l'Établissement public du Marais poitevin, les 11 parcs nationaux et l'Office français de la biodiversité (OFB) – œuvrent au quotidien pour faire face à une crise environnementale sans précédent.

Madame la Ministre, elles et ils attendent aujourd'hui que vous écriviez au futur proche cette nécessaire reconnaissance de leur engagement quotidien.



Les bons points de la copie de l'Administration :

- 👍 Le projet d'une revalorisation salariale,
- 👍 Des gains théoriques « meilleurs » pour le QSE, qui illustrent surtout le faible niveau de considération salarial actuel pour les contractuel·les relevant de ces établissements,
- 👍 Des mesures statutaires de correction, par exemple pour augmenter le nombre de promotions annuelles ou favoriser la reprise d'ancienneté des nouveaux et nouvelles embauché·es,
- 👍 Le dépôt au Guichet unique de taux de promotion supérieurs à la normale,
- 👍 Des propositions visant à améliorer la mobilité,
- 👍 Pour le QSE, l'extension de l'indemnité de risques étendue aux catégories B (application) et C (exécution),
- 👍 L'examen attentif des situations administratives anormales d'agent·es qualifié·es B (embauché·es en C sur des postes de B) notamment au PN Guadeloupe et au PN Réunion, auquel la FSU Écologie veillera particulièrement.

« Doit mieux faire » :

- 👎 Tout·e agent·e doit avoir un gain suffisant de rémunération !
- 👎 Une revalorisation rehaussée pour mieux prendre en compte l'inflation, l'absence de révision indiciaire, le ralentissement de carrière par des taux de promotion trop faibles, etc.
- 👎 Une revalorisation à relever pour un régime indemnitaire comparable à celui de la Fonction publique,
- 👎 Une revalorisation plus homogène, plus égalitaire,
- 👎 La correction du différentiel de revalorisation pour les agents de catégorie B des 2 quasi-statuts,
- 👎 Le portage de taux de promotion exceptionnels de rattrapage sur 2 ans au moins,
- 👎 Pour le QSAE, une nécessaire compensation de l'abandon de l'indexation sur l'indiciaire de la part fonction du régime indemnitaire,
- 👎 Le caractère collectif de la prime de performance du QSAE est un principe vertueux à ne pas lâcher,
- 👎 La compensation des 2 jours Barnier pour l'ensemble des personnels des agences de l'eau.



Annexes : Lettres de la FSU Écologie à la Ministre du 17 avril et du 26 mai 2025.

Pour le Sne-FSU :

Secrétariat Général :
Véronique Caraco-Giordano

Branche Biodiversité
Isabelle Héba et Fabienne Mallet

Branche EMA
Anahi Barrera et Jean-Noël Gautier

Branche Espaces Protégés
Sandrine Descaves

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU



Bagnolet, le 26 mai 2025

Madame Agnès Pannier-Runacher

*Ministre de la transition écologique, de la
Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de
la Pêche*

**Hôtel de Roquelaure
246 boulevard Saint Germain
75007 PARIS**

N/REF : FSU/VCG/2025/16

Objet : quasi-statut des agences de l'eau et quasi-statut de l'environnement

Madame la Ministre,

Si nous avons apprécié l'échange en bilatérale réalisé avec vos services dans le cadre de la séquence de revalorisation des quasi-statuts de l'environnement (QSE) et des agences de l'eau (QSAE), pour autant le dossier est toujours mené tambour battant et, ayant reçu les documents préparatoires, nous réalisons combien le compte n'y est pas. Nous nous permettons de souligner, ici, les points d'achoppement sur lesquels nous insisterons le 27 mai prochain.

En premier lieu, et de manière anecdotique, mais révélatrice d'un phénomène invisibilisateur de rattachement et peut-être lapsus du contexte de fusion, il sera utile de modifier tous les titres et intitulés « quasi-statut de l'OFB ». Réglementairement et objectivement, il s'agit toujours du « quasi-statut de l'environnement ».

De plus, nous n'avons pas reçu le document « trois colonnes » qui aurait facilité le dialogue en réponse à nos revendications d'avril.

Nous avons également besoin d'exemples concrets essentiels pour évaluer les gains réels. Mais l'absence de ces informations maintient une certaine opacité : le manque de transparence sur le calcul des gains, avec l'inclusion de la sujétion et la part variable, ne participe pas d'une bonne base de dialogue. Nous regrettons l'absence de présentation en quartiles ou déciles pour l'évaluer. Le besoin, exprimé lors de la bilatérale, n'a pas trouvé écho dans les statistiques RH. Fondre les niveaux de la C1 et C2 n'aide pas à la compréhension ni à l'identification de la revalorisation.

Les documents fournis sont succincts et ne reflètent pas l'esprit collaboratif souhaité. Par exemple, la mention d'une rémunération adaptée et améliorée pour les métiers du numérique manque de précisions. De plus, bien que les projets de révision de décrets statutaires aient été fournis, les autres textes concernés ne l'ont pas été, ce qui nous interroge. L'extension de l'indemnité de risques, bien que positive, n'est pas clairement incluse dans le budget du ministère, ce qui est préoccupant. Apparaît-elle dans l'enveloppe que s'est fixée le ministère ? Cela est d'autant plus inquiétant qu'aucun élément de construction budgétaire ne permet d'assurer la pleine réalisation d'un projet de revalorisation.

Sur le fond, à l'issue de cette première phase de négociation, un niveau de revalorisation suffisant et réaliste pour le régime indemnitaire (RI) serait une source de satisfaction pour les agent-es et la FSU Écologie. En l'absence de cela, la déception sera inévitable, surtout pour les catégories A et B. Les chiffres actuels, malgré leurs imperfections, laissent entrevoir cette déception. La FSU Écologie, à la veille de la seconde journée d'échange, ne

peut soutenir ce projet sans les revalorisations minimales suivantes, considérant qu'un manquement à ces seuils constitue un manque d'égalité de traitement et de reconnaissance pour le personnel.

Remunération <u>indemnitare</u> moyenne annuelle actuelle et <u>revendiquée</u> Sne-FSU / FSU Ecologie							
	Socles sans sujétion, ni Part variable, ni Prime de résultats					Socles de revalorisation revendiqués	
	AE	OFB	EPMP	CEL	PN	Revendication première (dite "égalité" fonctionnaires) pour les 2 QS - Montants socles IFSE des fonctionnaires (ici chiffres indicatifs / note Rifseep AE)	Revendication minimale (dite "rattrapage minimal") pour les 2 QS - Montants socles 27/05/2025
<i>Chiffres en euros</i>							
Cat. 1bis / A+2	19 078	15 360		14 925		37 800	26 709
Cat. 1.2 / A+1	14 867	13 751		11 992	17 394	31 800	20 814
Cat. 1.1 / A2	10 343	12 477		12 096	12 367	18 300	14 480
Cat. 2 / A1	9 117	8 963	7 803	7 745	7 473	13 200	12 764
Cat. 3 / B2	7 301	6 945		5 717	6 702	9 500	10 221
Cat. 4 / B1	6 690	5 855		5 601	5 954	7 340	9 366
Cat. 5 / C1 + C2	4 594	4 490		4 508	4 333	5 585	6 432

Concernant vos récentes propositions sur le RI, votre objectif d'amélioration sera partiellement atteint en ce qui concerne l'attractivité des postes pour les nouveaux arrivants. Cependant, cela ne se traduit pas par une revalorisation financière pour les agent-es actuellement en poste, ni par une compensation pour une carrière stagnante, avec peu de possibilités de promotion et des échelles indiciaires bloquées. Cela n'est pas acceptable.

De plus, la Prime de performance collective a été supprimée sans explication et n'a pas été intégrée financièrement dans le nouveau RI, ce qui est irrecevable. Nous demandons la mise en place d'un mécanisme compensatoire lors de l'entrée en vigueur de ce nouveau RI. Il est nécessaire de créer un RI transitoire spécifique pour le personnel en poste, en appliquant un coefficient multiplicateur adapté aux niveaux et échelons.

Vous estimez également que 6% des agent-es ne perdront rien mais ne gagneront rien non plus. Qui sont ces agent-es et où se trouvent-ils ? Une identification est indispensable, ainsi qu'un système correctif à mettre en place lors de l'entrée en vigueur du RI. Par exemple, les agent-es du QSAE, qui seront dans cette situation, et dont le RI était auparavant basé sur un pourcentage de leur indiciaire, ils ne gagneront rien et même avec le temps, ils y perdront, rendant la situation de plus en plus injuste au fil du temps.

Il y a également une incompréhension concernant la révision nécessaire à la hausse des socles des niveaux équivalents B : cela concerne tous les niveaux et catégories des deux quasi-statuts, y compris les niveaux 1 et 2 des personnels d'application du QSE, et pas seulement les catégories III et IV du QSAE. Notre demande, exprimée clairement lors de la réunion bilatérale, semble ne pas avoir été correctement reçue. Comme mentionné précédemment, nous la revendiquons également pour la catégorie II ou équivalent A spécialistes et C1. Cette divergence, au regard de votre objectif d'harmonisation des deux quasi-statuts, reste inexplicable.

Enfin, concernant l'indemnitare, les jours 94 ou jours Barnier, les directeurs généraux avaient promis que les discussions sur le quasi-statut seraient l'occasion de compenser leur perte. Ils ont échoué. Vous êtes garante de la continuité de l'État, qui doit tenir ses promesses. Des agent-es ont perdu des primes pour permettre des embauches à un moment donné. Ces jours ont été compensés par deux jours de repos supplémentaires, sans perte de performance des agences. Ils ne peuvent donc pas être supprimés aujourd'hui, effaçant les engagements passés. Nous exigeons leur maintien par l'extension de la Prime d'intéressement à la performance collective à nos établissements publics, avec des objectifs définis, comme vous en avez le pouvoir en vertu du décret 2011-1038 du 29 août 2011.

Concernant le statutaire, nous nous concentrerons ici sur quelques points parmi ceux qui seront abordés demain.

Nous notons tout d'abord une modification profonde de ces textes spéciaux (LDG et disparition du paritaire) non explicitement annoncée par vos services. Nous le contestons tant sur la méthode que sur le fond.

Sur la promotion, savez-vous ce que cela représente pour un agent ou une agente engagée d'attendre 15 ou 20 ans une promotion ? C'est le lot de nombreux personnels aujourd'hui dans les établissements sous quasi-statut. C'est extrêmement dévalorisant et décourageant. **Présenter des taux relevés et égaux à ceux des autres agent-es public-ques ne devrait pas être une difficulté.** Nous vous demandons de porter cette position au Guichet unique. Au-delà, **demandez des taux exceptionnels sur quelques années est aujourd'hui indispensable pour un effet rattrapage** de cette stagnation forcée et injuste. À quoi servira de toucher aux critères pour faire grandir un vivier qui sera frustré ?

Nous reviendrons sur les moyens d'élargissement de l'assiette de promotions, les articles 16 et 18 et l'ajout des avancements en gardant un rôle des représentant-es du personnel, le changement de catégorie (II à I) dans le QSAE (article 18), la mobilité sur un poste de catégorie supérieure en interne avec le diplôme requis, la comptabilisation du service national, etc.

Plusieurs **situations particulières anormales** sur le plan administratif ont été identifiées, telles que l'embauche, au Parc national de La Réunion et de la Guadeloupe, en C d'agents et agentes sur des postes de niveau B et détenteurs et détentrices des diplômes requis. Ces embauches doivent être examinées et résolues favorablement pour les personnels. Nous restons à votre disposition et souhaitons un échange rapidement à ce sujet.

De même, la quasi-totalité des personnels des établissements sous QSE est embauchée sur CDD de 3 ans et renouvelés à l'issue. L'absence rapide de Cdisation ne se justifie pas. Il faut **remédier à ces pratiques qui précarisent et pénalisent la progression de carrières**.

Vous pouvez constater, à travers la diversité des sujets, qu'il est crucial d'éviter un décrochage des quasi-statuts à l'avenir. Nous exigeons, d'une part, l'introduction d'un réexamen de la situation individuelle tous les 3 ans au minimum et à chaque mobilité, d'autre part, l'engagement ministériel d'une clause de réexamen trisannuel collectif des quasi-statuts avec des mécanismes comparables à celui du Rifseep et dans les mêmes grandeurs.

Nous faisons appel à votre bienveillance et à votre compréhension de la situation afin de reconsidérer, le 27 mai prochain, vos propositions à la lumière de nos arguments, qui représentent des marges pour le ministère et le budget de l'État, mais qui sont loin de l'être pour les agent-es public-ques. Il est aujourd'hui essentiel de donner des signes de confiance et de reconnaissance aux personnels contractuels de ces établissements, profondément engagés dans leurs missions avant-gardistes de service public mais aussi de plus en plus touchés, voire menacés et ciblés, souvent à tort, y compris personnellement. Il est important de fournir les moyens budgétaires nécessaires aux établissements pour y parvenir.

Dans cette attente, nous vous prions de croire, Madame la ministre, en l'expression de notre haute considération.

**Pour la FSU de la transition écologique,
des territoires et de la mer
La Secrétaire Générale du Sne-FSU**



Véronique CARACO-GIORDANO

Copie :

Guillaume Leforestier, Secrétaire général, MATTE

Anne DEBAR, DRH, MATTE

Caroline Tranchant, DRH adjointe, MATTE



La Défense, 17 avril 2025

Madame Agnès Pannier-Runacher Ministre
de la Transition écologique, de la
Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la
Pêche

Hôtel de Roquelaure
246 boulevard Saint Germain
75007 PARIS

N/REF : FSU/VCG/2025/11

Objet : quasi-statut environnement et quasi-statut des agences de l'eau

Madame la Ministre,

Prévu à l'agenda social 2022-2026, vos services ont enfin ouvert une séquence de révision des quasi-statuts de l'environnement (QSE) et des agences de l'eau (QSAE).

Alors que la FSU Écologie demande de négocier une revalorisation du QSE et une refonte QSAE (figés depuis de nombreuses années), nous sommes conviés à une réunion de concertation voire d'information.

Tout est déjà décidé. Aucune négociation n'est prévue. Alors que ce dossier traîne depuis plusieurs années, vous nous contraignez à un calendrier resserré. Vous ne nous proposez que deux réunions de concertation/information.

Nous ne pouvons nous satisfaire de ce simulacre de dialogue social. Les représentant-es du personnel FSU Écologie ne sont pas de simples spectateur-rices des desiderata de votre Administration. Le dialogue social ne peut pas s'apparenter à une simple chambre d'enregistrement.

Les personnels des agences de l'eau, des parcs nationaux, du Conservatoire du littoral et de l'OFB, d'autant plus au vu du contexte actuel, et leurs représentant-es, méritent plus de respect et de considération.

Nous vous demandons que **la prochaine réunion corresponde bien à une première réunion de négociation, dont le suivi devra être amorcé dès 2025 et consolidé chaque année.**

Nos revendications sont légitimes. Elles doivent être reçues, analysées, et leur non prise en compte ou le refus de toutes modifications doivent être dûment argumentés.

Nous regrettons fortement l'absence d'ambition que vous affichée. Vous pouvez obtenir un réexamen de l'indiciaire (amplitudes indiciaires et création de nouveaux échelons), ce qui permettra d'établir enfin un réel déroulement de carrières et de l'attractivité.

Nous insistons sur la nécessité d'une attention particulière pour vous assurer que tous les agentes et agents en sortent réellement gagnant-es et que l'érosion de leur rémunération soit stoppée.

La refonte totale du régime indemnitaire du QSAE conduit à une réduction de la valorisation de la performance collective au profit du mérite personnel, accompagnée de la transformation de tout le régime en euros constants.

Aussi, nous revendiquons :

- un rattrapage de la dévaluation de la rémunération en agissant sur l'indiciaire,
- des propositions bien en-deçà de l'inflation subie,
- l'ouverture d'une véritable négociation et la mise en place d'un comité de suivi,
- un gain mensuel réel et suffisant pour chaque agent-e (part fixe), hors sujétion et part variable,
- un régime indemnitaire en pourcentage de l'indiciaire et non en euros constants,
- une clause de « revoyure » annuelle,
- le maintien « 2 jours Barnier »,
- la dynamisation des carrières des agent-es entrant-es et en poste (taux pro/pro rehaussés avec un rattrapage sur 2 ans au moins, reprise de l'ancienneté, révision de l'indiciaire, des dispositifs de recrutement interne dans la catégorie supérieure),
- l'amélioration des conditions statutaires : calcul ancienneté, ...
- la prime de risques pour toutes les catégories (missions de police) et sa réévaluation,
- la résolution des cas « anormaux » comme par exemple des agent-es recruté-es sur des missions de catégorie B employé-es en catégorie C

Nous vous prions de croire, Madame la ministre, en l'expression de notre haute considération.

Pour la FSU de l'Ecologie, des territoires et du logement

La Secrétaire Générale du Sne-FSU



Véronique CARACO-GIORDANO

Copie :

Guillaume Leforestier – Secrétaire général

Anne Lebar – Directrice des ressources humaines

Caroline Tranchant - Directrice adjoint des ressources humaines