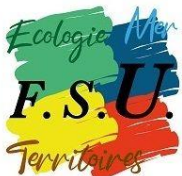




Quasi-statut agences de l'eau

Revendications 29 avril 2025



Heure d'information syndicale pour les personnels des 6 agences de l'eau

Quasi-Statut des Agences de l'Eau (QSAE) : c'est quoi ?

- un **cadre de gestion** pour organiser la gestion et le déroulement de carrière des personnels, d'harmoniser les conditions de gestion et de favoriser la mobilité entre établissements.
- un **ensemble de règles communes de recrutement, de rémunération, d'évolution professionnelle et de mobilité régies par des décrets propres**

[décret n° 2007-832 du 11 mai 2007 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau.](#)

[Décret n°2007-834 du 11 mai 2007 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires des agences de l'eau.](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 portant définition et classification des emplois types des agences de l'eau.](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 portant sur la prime de performance collective](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 portant sur la prime de fonction et de résultats](#)





Depuis 2018, le Sne-FSU travaille (en interagences) pour la révision du QSAE :

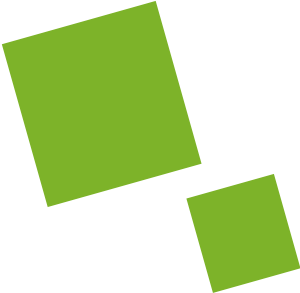
- ✓ argumentaires transmis aux DG, agenda social du MTE, info des agents, travail avec les autres branches

2021 : les DG ont travaillé tout seuls avec la tutelle, sur une proposition indigne (8-9% d'augmentation salariale, soit à peine plus que l'inflation et rien sur les déroulés de carrière ni la mobilité) → tombée à l'eau

Avril 2025 : L'administration travaille sur une harmonisation des quasi-statut (QSAE+QSE)

Sans aucun dialogue social





Le contexte social du QSAE au printemps 2025

Sujet à l'agenda social depuis 2024
Inscription suite à interventions multiples du Sne-FSU

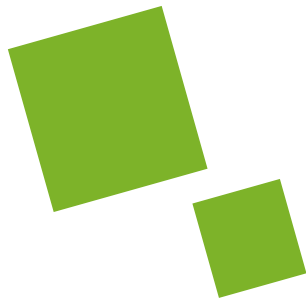
Ouverture du dossier en dialogue social informel (GT)
: 09 avril 2025
Fermeture du dossier prévue par l'Administration :
12 mai 2025

Sur le plan formel, nous avons revendiqué que :

- Le dossier ne soit pas clos à peine ouvert,
- Ce soit une négociation,
- Des réponses précises à nos revendications,
- Un dialogue et des avancées réelles et substantielles,
- Un suivi en comité mixte.

Gestion du dossier par la DRH ministérielle
RMC représentant les 6 agences de l'eau
OFB représentant les EP sous QSE

*Fenêtre politique / Négociation Ministre PANNIER-
RUNACHER auprès de Premier ministre et Bercy*



Le projet de l'Administration

- Rapprochement régime indemnitaire QSAE / QSE
- Refonte totale de notre régime indemnitaire (part fixe + sujétion + part variable)
- Toilettage du décret statutaire pour améliorer les recrutements du point de vue de l'Administration
- [A ce stade] pas de suppression, pas de fusion
- N'envisage pas de revalorisation indiciaire, ni l'équité de traitement entre catégories.
- A déjà formulé sa demande au GU pour l'arrêt des taux de promotions (avancements de niveaux) sans consulter les OS, sans tenir compte d'un contexte de négociation.
- Avance en marche forcée, ne considère pas la séquence comme une négociation.



Revendication n°1 : revaloriser notre régime indiciaire (= améliorer les grilles indiciaires)

- la revalorisation des grilles indiciaires pour améliorer la rémunération, notamment à l'entrée dans le QSAE
- la revalorisation des grilles indiciaires pour rattraper le blocage salarial et prévoir une progression à l'avenir
- un allongement des grilles indiciaires pour éviter les blocages de carrières

Aucune proposition de
l'administration sur le
régime indiciaire

C'est un enjeu de rémunération et de reconnaissance

Revendication n°2

Revaloriser notre régime indemnitaire (les primes)

Prime de Fonction et de Résultat (PFR)

PPC (Perf.Coll.)

PF (Fonction) en €

PR (Résultats) en €

Part Fixe "19%"

Ex : Cat.2 niv.1 éch.8

Part.indiciaire

Régime
indemnitaire
quasi-statut

Point
d'indice
78%

Important : les primes
sont intégrées dans le calcul de la
retraite des contractuel.e.s

Rappel rémunération = indiciaire + primes

Décret n°2007-834 du 11 mai 2007, Arrêtés du 11 mai 2007 sur la PFR et la PPC

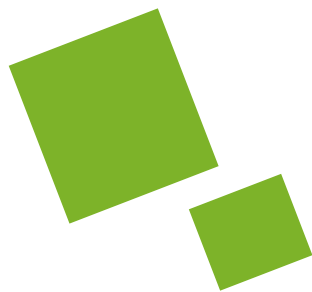
ASENCES DE L'EAU
Syndicat national de l'environnement



Sne

Syndicat national de
l'environnement



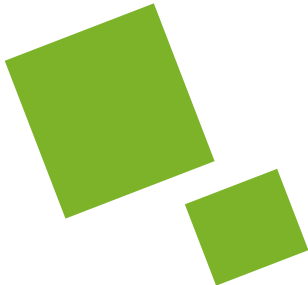


En résumé : depuis 2007

😞 des miettes malgré les efforts des agents et les beaux discours de la tutelle et des DG

- 😞 Augmentation du point d'indice (et donc du traitement indiciaire) très insuffisant au regard de l'inflation
- 😞 Primes en euros (PR, PF, PPC) non revalorisées depuis 2007
- 😞 Prime de base (19 %) n'a fait que suivre l'évolution de la valeur du point d'indice
- 😞 Au regard de l'inflation, perte individuelle de pouvoir d'achat depuis 2007 : de l'ordre de 25 %
- 😞 Grilles et carrières bloquées !





Proposition de l'administration sur le régime indemnitaire (les primes)

Harmonisation avec le QSE de 2016:

- Suppression de notre régime indemnitaire (prime de base et prime de fonction et de résultat)
- Création de 3 primes :
 - prime fonction : socle indemnitaire commun à l'ensemble des postes, montant fixe en euros
 - prime sujétion : montant complémentaire lié aux sujétions particulières éventuelles
 - part résultat : attaché aux résultats individuels obtenus, variable de zéro à...

**Pour les agences de l'eau : c'est une refonte totale,
pas une revalorisation**



Proposition de l'administration sur le régime indemnitaire (les primes)

QS AE II – QS OFB A1

équivalent grille A-G4 contractuels MATTE & ITPE 1^{er} niv. de grade
fonctionnaires MATTE

Montants revalorisés cibles

Total du nouveau régime : 12 000 €

soit une hausse moyenne entre +2.500 € (AE) et +3.500 € (OFB)

- Nouvelle part fonction : **9 500 €**
- Nouvelle part sujétion : **1 200 €**
- Part variable MTE : **1 300 €**

QS AE III – QS OFB B2

équivalent grille B-G1 contractuels MATTE & TSDD 2^e 3^e niv. de grade
fonctionnaires MATTE

Montants revalorisés cibles

Total du nouveau régime : 8 100 €

soit une hausse moyenne entre +400 € (AE) et +1.200 € (OFB)

- Nouvelle part fonction : **6 425 €**
- Nouvelle part sujétion : **1 000 €**
- Part variable MTE : **675 €**

Proposition de l'administration : des moyennes par catégories.

Mais :

- les socles et plafonds ne nous sont pas communiqués
- la sujétion n'est pas définie pour les agences (lié à des particularités du poste par rapport à l'exposition, la technicité, l'encadrement)
- la sujétion et la part variable peuvent être égales à zéro
- la comparaison est faite avec les contractuels du ministère mais pas avec les fonctionnaires

Synthèse du projet d'évolution de la rémunération

	Situation actuelle : rémunération moyenne indemnitaire sous QS [chiffres 2022]		Montants indemnitaires cibles revalorisés	Gains indemnitaires moyens	
	AE	OFB		AE	OFB
Catégorie I-bis / A+2	20 907 €	15 380 €	28 100 €	+7 193 €	+12 720 €
Catégorie I.2 / A+1	15 166 €	12 847 €	21 000 €	+5 834 €	+8 153 €
Catégorie I.1 / A2	13 556 €	12 606 €	16 435 €	+2 879 €	+3 829 €
Catégorie II / A1	9 507 €	8 502 €	12 000 €	+2 493 €	+3 498 €
Catégorie III / B2	7 716 €	6 815 €	8 100 €	+384 €	+1 285 €
Catégorie IV / B1	7 042 €	6 056 €	7 300 €	+258 €	+1 244 €
Catégorie V / C1+C2	5 639 €	4 687 €	6 410 €	+771 €	+1 723 €

Exemple : Moulinette comparaison : feuille de paie / proposition

HMI Printemps 2025

Moulinette de calcul de la revalorisation à partir des projections de l'Administration 09/04/2025

AVERTISSEMENT général : les données sont partielles. Le test donnera donc une première indication sur la base des informations que l'Administration a fourni aux organisations syndicales.

CONSIGNES pour l'utilisation de la moulinette.

Vous devez saisir votre salaire brut et votre ISR dans les cases à fond rouge.

Vous devez saisir le montant cible dans la case verte. --> Lire le commentaire se rapportant à la case

En passant le curseur sur certaines cases vous trouverez des compléments d'information pour vous aider.

Votre situation actuelle

mensuel	annuel	taux ISR
traitement brut indiciaire mensuel	2 653 €	31 836 €
ISR brut (part fixe QSE /ou / 19% QSAE	679 €	8 148 €
+base moyenne liée à la fonction + PPC)	3 332 €	39 984 €
total brut		
Part de l'ISR sur le brut total		20,4%

La projection de votre régime indemnitaire selon les montants cibles annoncés par l'Administration

	Gain € mensuel	Gain € annuel	Taux de gain %
traitement brut indiciaire mensuel inchangé	2 653 €	31 836 €	
ISR socle proposé	535 €	6 425 €	
total brut proposé montants cibles (socle, sans sujétion ni prime variable)	3 188 €	38 261 €	
Part de l'ISR sur le brut total			16,8%

AVERTISSEMENT sur les résultats

Si vous êtes actuellement sur un poste à sujétion, il vous faut ajouter la sujétion par mois ou par an (montant dans l'onglet).

Pour les quasi-statuts de l'environnement, si le nouveau socle proposé (case verte) est inférieur à votre ISR actuel (case D13), votre gain attendu ne sera pas négatif mais nul.

Pour tous et toutes, nous rappellerons son engagement à l'Administration : "aucun agent perdant !"

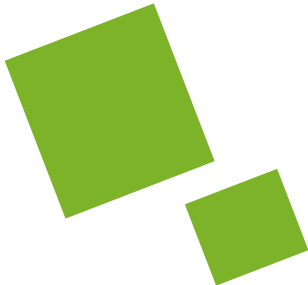
ST.	GRADE OU EMPLOI	ECH.	INDICE MAJORE	NBI
IK	Catégorie 3 Niveau 1 Assistant(e) aide au fonctionnement	13	539	

Période du 01/03/2025 au 31/03/2025

Nombre d'heures : 151.67 Temps complet

CODE	NATURE	DÉPENSE/MONTANT	NOMBRE/TAUX	GAINS	RETENUES
300.000	Traitement de Base	2653.38	1.00	2653.38	
306.000	Supplément Familial de base	90.27	1.00	90.27	
308.000	Indemnité de résidence	2653.38	1.00	26.53	
533.590	P.F.R. niveau de base	2653.38	19.00	504.14	
534.590	P.F.R. part liée à la fonction			87.50	
535.590	P.F.R. liée aux résultats			28.33	
636.830	ICRIS soc	1.20	1.00	1.20	
641.600	Prime performance collective	718.00	1.00	718.00	
674.000	Cotisation vieillesse	4109.35	6.90		283.55
675.000	Cotis vieillesse dé plafonnée	4109.35	0.40		16.44
751.000	Cotisation IRCANTEC Tranche A	4019.08	2.80		112.53
762.985	Cotisation MGP Tranche A	4109.35	0.2975		12.23
797.000	C.S.G. Déductible	4074.12	6.80		277.04
798.000	Remboursement Dette Sociale	4074.12	0.50		20.37
799.000	Cont. Sociale généralisée	4074.12	2.40		97.78
819.590	CESUP Part salariale	200.00	50.00		100.00
884.650	Assiette de calcul du PAS	3407.56			
884.700	Impôt prélevé à la source	3407.56	1.30		44.30
884.710	PAS - Taux personnalisé DGFiP	1.30			
886.150	MONTANT NET SOCIAL	3289.41			

Actuelle prime de fonction et de résultats						Propositions du ministère 09/04/25			
	GRADE	BASE = Part fixe non modulable	BASE moyenne liée à la fonction modulable	Part liée aux résultats de l'agent modulable de 20% (cat I et dessous) et de 35% (cat I bis)	Prime performance collective à 145%	Total indemnitaire moyen actuelhors PF %	Part fixe ISR proposée	Sujétion nouvelle (annuelle)	Part variable selon les résultats de l'agent (non garantie, dépend budget des établissements et variable = "prime au mérite")
Dir-adj/SG	Catégorie I bis	19,00 %	7 500 €	1 600 €	1 100 €	10 200 €	18 100 €	5 000 €	5 000 €
Dir de dé. dep	Catégorie I bis	19,00 %	6 000 €	1 600 €	1 100 €	8 700 €	18 100 €	5 000 €	5 000 €
DDR	Catégorie I bis	19,00 %	6 000 €	1 600 €	1 100 €	8 700 €	18 100 €	5 000 €	5 000 €
Expert de haut niveau	Catégorie I bis	19,00 %	3 300 €	1 600 €	1 100 €	6 000 €	18 100 €	5 000 €	5 000 €
Chef de service	Catégorie I	19,00 %	3 300 €	950 €	820 €	5 070 €	15 000 €	4 000 €	2 000 €
Autres cadres	Catégorie I	19,00 %	2 500 €	950 €	820 €	4 270 €	13 500 €	1 500 €	1 435 €
	Catégorie II	19,00 %	1 500 €	550 €	590 €	2 640 €	9 500 €	1 200 €	1 300 €
	Catégorie III	19,00 %	1 050 €	400 €	480 €	1 930 €	7 425 €	1 000 €	675 €
	Catégorie IV	19,00 %	800 €	300 €	470 €	1 570 €	6 025 €	805 €	675 €
	Catégorie V	19,00 %	550 €	200 €	420 €	1 170 €	5 575 €	400 €	435 €



Notre analyse sur la proposition indemnitaire

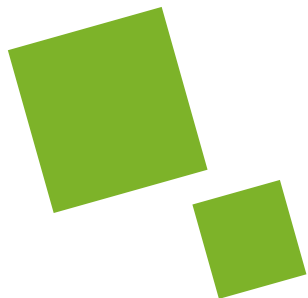
- ☹ Les catégories 3 et 4 et les hauts de grilles des autres catégories n'y gagnent rien
- ☹ Iniquité dans le % d'augmentation entre catégories
- ☹ Manque à gagner car prime fixe (sans tenir compte inflation)
- ☹ Bien en deçà de nos demandes de rattrapage par rapport à l'inflation

Revendication n°3 - Des taux pro/pro dignes de ce nom pour de vraies carrières

Taux d'avancement comparés entre des corps techniques de la fonction publique et le QSAE
(appliqués chaque année à la population d'agents promouvables)

	corps A et eq.			corps B et eq.				
	Au 2e niveau de la catégorie I	Au 2e niveau de la catégorie II	FP filière technique ITPE --> IDTPE	De catégorie III en II	Au 2e niveau de la catégorie III	FP filière technique Cat.B TSDD --> TSPDD	De catégorie IV en III	De catégorie V en IV
2012	10%	10%		5%	10%		5%	5%
2013	9%	9%		5%	9%		5%	5%
2014	8%	8%		5%	8%		5%	5%
2015	7%	7%	11%	5%	7%		5%	5%
2016 et 2017	6%	6%	11%	5%	7%	14%	5%	5%
2018	6%	6%	11%	4,50%	7%	14%	5%	5%
2019	6%	6%	11%	4,50%	7%	10%	5%	5%
2020	6%	6%	11%	4,50%	7%	9%	5%	5%
2021	6%	6%	11%	4,50%	7%	8%	5%	5%
2022	6%	6%	11%	4,50%	7%	18%	5%	5%
2023 et 2024	8%	6%	11%	4.5 %	7%	18%	5%	20%

- une augmentation des taux de promotion
(au moins similaires à ceux des corps de la FPE)
- un nombre minimum de promotions chaque année



Le Sne-FSU revendique
les taux pro/pro des corps de
fonctionnaires
des taux exceptionnels pour
2025-2026 dans le cadre de
la révision du statut



AVANCEMENT DE NIVEAU			
FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS QSAE : demande faite par la DRH pour 2025-2026	
A+ : IPEF	20% (2021)	1	10 %
A : ITPE & IDTPE	11% (2023- 2025)	2	10 %
B 2 ^e grade : TSPDD/T SE	18% (2022- 2024)	3	14 %

Revendication n° 4

Lever des freins à la mobilité

- Mieux prendre en compte l'ancienneté à l'embauche et au retour de mobilité
- Permettre l'accès à la catégorie Ibis en interne
- Bouger plus facilement dans la sphère ministérielle
- Créer une indemnité de changement de résidence entre agences

des propositions de
l'administration qui
iraient dans ce sens, mais
restent encore floues et
insuffisantes

Notre analyse

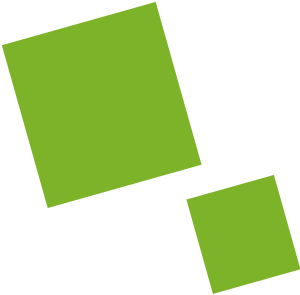
- Ce n'est pas une revalorisation mais une refonte totale de notre régime indemnitaire, **en euros constants**
- Revalorisation pour permettre l'attractivité pour les nouveaux recrutements, et le personnel en place ?
- Des propositions bien en-deçà de l'inflation subie et des primes des fonctionnaires
- Proposition d'une « revalorisation » injuste entre les catégories
- Pas de clause de revoyure
- Clause de sauvegarde pour ceux qui perdront, mais quelle garantie de ne pas continuer à perdre à court, moyen et long terme ?

Jours de fermeture non gagés - jours Barnier « 1994 »

Ce que nous avons demandé en 2024 :

- Pas de travail supplémentaire non rémunéré
- Un traitement équitable de tous les agents (badgeant ou non)
- Le maintien de deux jours de fermeture non gagés sur les congés annuels et jours de RTT pour 2024
- La mise à profit de l'année 2024 pour négocier une compensation financière à la hauteur de la perte subie dans un cadre inter-agences en lien avec la DRH du Ministère et de la DEB
- Quid de 2025 ?

l'administration ne propose rien : inclus dans la « revalorisation du régime indemnitaire »

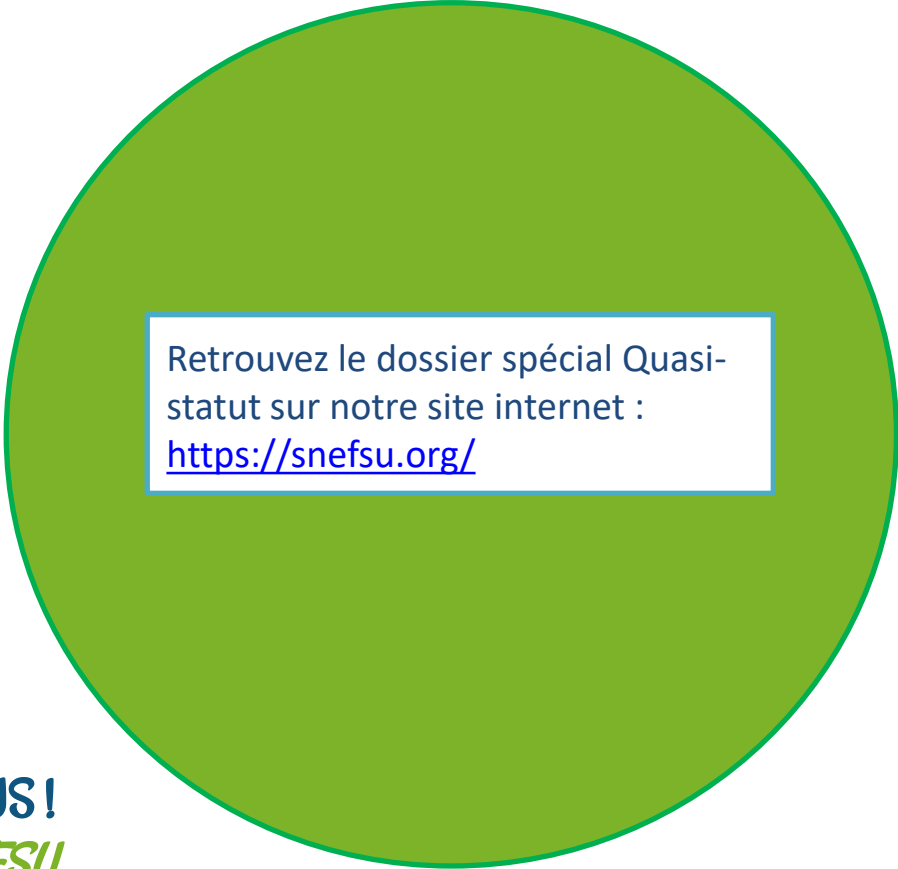
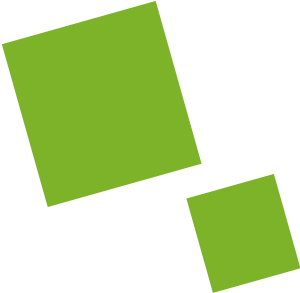


Des questions ?



Se mobiliser collectivement





Retrouvez le dossier spécial Quasi-
statut sur notre site internet :
<https://snefsu.org/>

SYNDIQUEZ-VOUS !

Adhérez au SNE-FSU

Œuvrons ensemble pour notre mission