

15 avril 2026

Branche Eau &  
Milieux Aquatiques

## Refonte du quasi-statut des agences de l'eau : où en sommes-nous ?

Vos représentant-es Sne-FSU des 6 agences de l'eau continuent à défendre vos intérêts et ont accepté de participer à des réunions informelles organisées en inter agence pour échanger sur la refonte de notre quasi-statut (QSAE).

Après trois réunions le 2 décembre, le 4 février et le 1<sup>er</sup> avril, voici un point d'information sur l'état d'avancement du projet, le travail engagé avec l'administration et nos revendications.

### Rappel des épisodes précédents :

A l'issue de la dernière réunion, nous avons identifié les points majeurs suivants pour la poursuite des discussions :

- ✓ La reprise de certains paragraphes de la note de gestion pour faciliter le ré-examen des évolutions sans changement de poste ;
- ✓ La définition des groupes de fonction sur la base de nos emplois types du QSAE ;
- ✓ Les critères de définition des groupes de fonctions : l'idée est de travailler collégalement sur des critères objectifs permettant de qualifier le niveau de responsabilité pour chaque poste, critères qui s'appliqueront de la même manière aux postes administratifs et techniques.

Si la dernière réunion avait été assez constructive, et si nos remarques sur la note de gestion ont été entendues et prises en compte, ce nouvel échange s'est révélé plus laborieux, avec le sentiment que l'administration avait peu avancé sur le dossier.

L'administration n'a toujours pas de retour du guichet unique sur leur proposition de revalorisation du QSAE, proposition qui n'a pas été partagée avec les organisations syndicales. Cependant l'administration continue à espérer un retour avant l'été pour une validation en septembre 2026.

### Ce que nous avons porté et ce que nous avons appris :

L'administration nous a présenté les fruits de sa réflexion pour la constitution des groupes de fonctions associés à chaque catégorie de notre quasi-statut. Cependant le travail sur la définition des **critères objectifs n'a pas encore débuté**.

Malgré l'absence de chiffres précis sur la répartition catégorielle réelle des contractuel-les en poste actuellement, une proposition de groupes de fonction par catégorie nous a été faite :

- Pour les catégories 5 : un seul groupe de fonctions car ils sont peu nombreux (c'est l'argument de l'administration)
- Pour les catégories 4 : deux groupes de fonctions au motif que la prise de responsabilité et la montée en compétence y seraient limitées
- Pour la catégorie 3 : trois groupes de fonctions
- Pour la catégorie 2 : trois groupes de fonctions
- Pour les catégories 1 : trois groupes et deux sous-groupes, qui se divisent en réalité en 2 groupes pour les non encadrants et 2 groupes pour les encadrants
- Pour les catégories 1 bis : trois groupes et deux sous-groupes, alors que l'effectif concerné n'est pourtant pas très important.

L'administration a présenté quelques éléments d'explication sur les niveaux de responsabilité et de technicité correspondant aux classements dans les groupes des catégories 5 à 1. Mais pour les catégories 1bis, elle propose des groupes spécifiques pour 1 seul individu (le DSIUN) et aucune notion de responsabilité associée aux classements différenciés des autres postes (que l'on doit compter sur les doigts d'une main). Ce classement pourrait, selon l'administration, évoluer avec le temps...

Un régime de prime spécifique est même proposé en catégorie 1 pour les « encadrants participants au CODIR » : il s'agit de postes de directeurs qui dans certaines agences ont été recrutés en ... catégorie 1 ! En plus, l'administration s'est montrée pour le moins imprécise sur les demandes qu'elle a faites à la tutelle pour assouplir les critères d'accès à la 1 bis dans le nouveau quasi-statut.

Nous avons bien sûr exprimé notre consternation et notre total désaccord, les nouveaux groupes de fonctions ne doivent pas être basés sur une mauvaise application des emplois-types de l'Arrêté du 11 mai 2007. Le Sne-FSU a demandé que la revalorisation du QSAE s'accompagne d'un repyramidage et permette de reclasser correctement un certain nombre de postes aujourd'hui mal positionnés.

Nous avons également demandé la communication par l'administration de la liste des emplois actuellement occupés par les agents en poste dans les agences de l'eau : catégories, emplois types, intitulés de poste.... Ces informations sont indispensables pour permettre aux représentant-es du personnel de travailler et d'émettre un avis argumenté sur les différents groupes et sous-groupes de fonctions proposés, puis vérifier que les agents seront correctement positionnés dans les futurs groupes et sous-groupes de fonctions.

Sans aucune donnée disponible sur les montants de prime associés, on touche de toute façon à la limite de l'exercice de commenter les propositions de l'administration puisque les conséquences financières concrètes pour les agents ne peuvent pas être évaluées.

**Nous l'avons réaffirmé, nous travaillons de manière constructive avec l'Administration mais ce n'est pas un chèque en blanc. Nous réagirons de manière détaillée à la lecture de l'intégralité du projet de refonte quand il nous sera enfin communiqué. Et un avis officiel devra être formulé par vote dans les 6 CSA locaux (puisque les DG refusent de réunir conjointement les 6 CSA sur les sujets interagences).**

Le Sne-FSU s'est ensuite attaché à détailler, et à faire entériner, les modalités concrètes de mise en œuvre de ce nouveau système de primes, que nous n'avons aucunement sollicité :

- Il serait possible de bénéficier d'un changement de groupe ascendant sans changement de poste, dès lors que des responsabilités ou une « exposition » supérieures sont constatées
- Tout changement de groupe doit être entériné par une modification du profil de poste : CERF permet cette mise à jour, en lien avec le dictionnaire des compétences attachées aux profils de poste
- Le classement dans un groupe répond à des compétences acquises dans le poste, même si les missions temporaires pour lesquelles elles ont été exercées (ou mises en œuvre) n'ont plus cours
- La prise en charge d'intérim, y compris de longue durée, ne permettrait pas de bénéficier d'un changement de groupe ; la prime individuelle de résultat serait plutôt fléchée dans ce cas (nous sommes en désaccord sur ce point)
- Pour harmoniser ces changements à l'échelle de chaque agence, un échange CODIR préalable serait envisagé chaque année.

## Les points de négociation avec l'Administration à ce stade :

Les éléments actuellement présentés ne sont pas suffisants pour le Sne-FSU, qui a rappelé ses demandes :

- ✓ En plus de la présentation annuelle au CSA de la répartition statistique du personnel dans les catégories et les groupes de fonction, nous demandons que les changements de groupes soient soumis à l'avis de la CCP afin d'éviter toute dérive
- ✓ Nous demandons que la CCP soit consultée sur l'enveloppe globale dédiée chaque année aux primes individuelles de résultat (qui reste inconnue à ce jour)
- ✓ Nous réaffirmons la nécessité de travailler sur la définition de critères objectifs de classement dans les groupes de fonction, pour toutes les catégories.
- ✓ La définition des groupes de fonction ne peut pas s'affranchir des emplois-types du QSAE

Et bien sûr nos revendications fondamentales restent les mêmes :

### Les revendications du Sne-FSU :

« **Ne pas perdre** » n'est pas un objectif suffisant : le retard de salaire des contractuels face à l'inflation, les promotions insuffisantes, la densification du travail, la diversification des tâches pour un même poste, sont autant d'arguments qui justifient que tous les agents soient gagnants à l'issue de ce processus !

**Conserver les emplois type** communs aux 6 agences comme références dans le nouveau système.

Il faut **repyramider** en catégorie supérieure les personnes qui remplissent des fonctions qui ne correspondent plus à leur fiche de poste, plutôt que de chercher des moyens de rattraper ces dérives via les primes.

Cette refonte du QSAE doit permettre de **résoudre la situation des collègues bloqué-es** depuis plusieurs années au dernier échelon de leur catégorie.

Le reclassement des agents doit se faire au cas par cas afin que la part fonction puisse être ajustée individuellement lors de l'entrée dans le nouveau régime indemnitaire et qu'un vrai gain soit garanti pour toutes et tous. Les mesures transitoires entre les deux régimes indemnitaires doivent être améliorées sur ce point

Pour **ne pas retrouver une situation de blocage dans le futur**, ce nouveau régime devra être réévalué parallèlement aux améliorations apportées au RIFSEEP pour les fonctionnaires

L'engagement des personnels des agences de l'eau est prouvé par le respect des contrats d'objectif qui nous sont assignés annuellement par le Ministère. Il est possible de le reconnaître en accordant à l'ensemble du personnel des agences de l'eau **une prime d'intéressement**. Perçue par les contractuel-les et les fonctionnaires, elle permettrait de répondre à notre colère légitime face à la suppression des 2 jours Barnier.

Courriers, analyses détaillées, supports de nos heures d'informations syndicales..... vous pouvez retrouver notre travail en ligne : [Personnels non titulaires - Quasi statut - Syndicat National de l'Environnement - FSU \(snfsu.org\)](https://snfsu.org)

#### Pour le Sne-FSU :

**Agence de l'eau Adour  
Garonne** : Nathalie MARTY et  
Thomas Cuzange

**Agence de l'eau Artois  
Picardie** : Bruno PENISSON

**Agence de l'eau Loire Bretagne :**  
Rémy MARQUES et Bertrand  
OLLAGON

**Agence de l'eau Seine  
Normandie** : Delphine JACONO  
et Magali ROBIN

**Agence de l'eau Rhin Meuse :**  
Vincent AIZIN

**Agence de l'eau Rhône  
Méditerranée Corse** : Fabrice  
CATHELIN et Anahi BARRERA



<https://snfsu.org/>

Pour contribuer à nos actions, pensez à l'adhésion !