



Syndicat national de
l'environnement



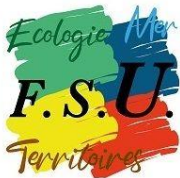


Quasi-statut agences de l'eau

HMI 4 juin 2026



Syndicat national de
l'environnement



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.](#)

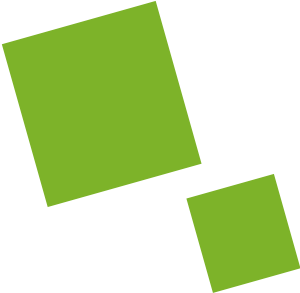
[Arrêté du 11 mai 2007 portant définition et classification des emplois types des agences de l'eau.](#)

[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](#)





Le contexte social du QSAE juin 2026

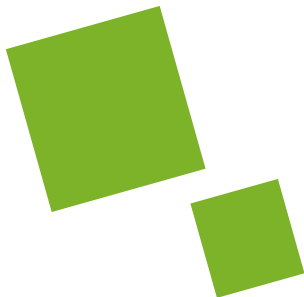
2018, le Sne-FSU travaille (en interagences) pour la révision du QSAE : argumentaires transmis aux DG, info des agents, travail avec les collègues représentant les autres établissements (OFB, Parcs, CdL)

2021 : les DG ont travaillé 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

Information de la ré-ouverture du dossier le 09 avril 2025 avec une harmonisation des 2 quasi-statut (QSAE+QSE)
Gestion du dossier par la DRH ministérielle
RMC représentant les 6 agences de l'eau
OFB représentant les EP sous QSE

Absence de dialogue social depuis mai 2025 au niveau ministériel

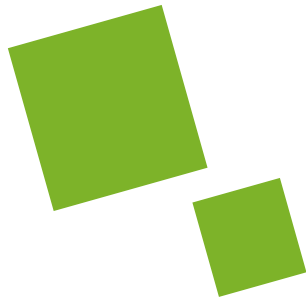
Puis réunions bilatérales DRH Ministère/OS le 27 mai 2026 pour nous faire part du retour du guichet unique.



Le projet de l'Administration

- **Avant mai 2026 :**
 - Rapprochement régime indemnitaire QSAE / QSE
 - Refonte totale de notre régime indemnitaire (part fixe + sujétion + part variable)
 - **N'envisage pas de revalorisation indiciaire, ni l'équité de traitement entre catégories.**
 - **Toilettage du décret statutaire pour améliorer les recrutements du point de vue de l'Administration ;**
 - **pas de suppression, pas de fusion**
- **Après mai 2026 : Retour du guichet unique (budget/fonction publique) :**
 - **une revalorisation dont nous ne connaissons toujours pas les contours**
 - **plus de recrutement sur le QS à partir du 01/01/2028 (QS mis en extinction)**

En proposant l'extinction du QS la ligne rouge est franchie

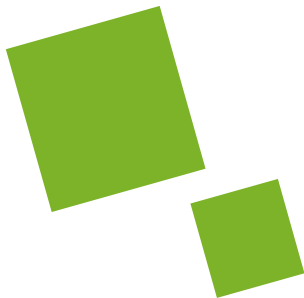


Notre analyse (les grands principes)

Extinction du QSAE =
Extinction des agences de
l'eau

Les conséquences des « propositions » du guichet unique :

- → **Affaiblissement** à court terme de nos établissements
- → **Fusion** à plus long terme des agences, voire démantèlement. Exemple en cours : l'actuel projet de démantèlement de l'ADEME !
- → Revaloriser le régime indemnitaire des agents sous quasi-statut **n'est pas** un dédommagement suffisant comparé à ce que nous allons perdre avec l'extinction de notre quasi-statut



Notre analyse

(Extinction des recrutements sous quasi-statut)

- **Disparition** d'un cadre commun qui garantit une sécurité et équité de traitement des personnels
- **Suppression** d'un processus de défense collective des salaires
- **Réduction** de la sécurisation du cadre d'emploi et **précarisation** des futur.es collègues (rémunération, sécurité d'emploi)
- **Abolition** de la progression de carrière pour les nouveaux embauchés
- **Renforcement** du turn-over rapide sur les postes, incompatible avec les chantiers de long terme porté par l'Agence (SDAGE, programme d'intervention, connaissance du territoire et de ses acteurs ...)
- **Mort** des compétences et expertise propres aux agences

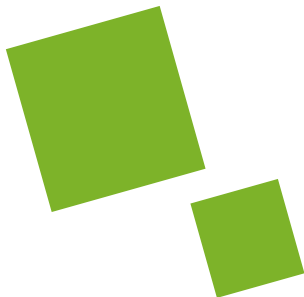




Notre analyse

(**Risques** que l'extinction fait peser sur les agent-e-s sous quasi-statut)

- **Inconnue** quand aux progressions de carrière
 - **Inconnue** quand aux promotions pour évoluer dans le quasi-statut
 - **Durcissement**, voir suppression, des solutions de mobilité
 - **Fin** de toute revalorisation de rémunération
-

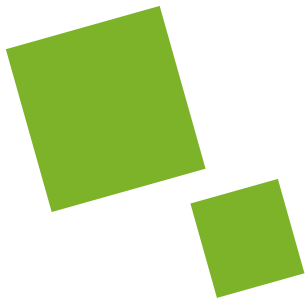


DE VAGUES PROMESSES
MAIS **OÙ** SONT LES
ENGAGEMENTS ...?

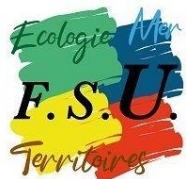
Des **engagements** que nous **sollicitons** depuis des années en termes :

- DE **REPYRAMIDAGE**
- DE **MOBILITE** FACILITEE VERS LES CATEGORIES SUPERIEURES,
- DE **RETOUR EN POSTE** POUR LES MOBILITES EXTERNES,
- DE **REVALORISATIONS** REGULIERES POUR NOS REMUNERATIONS

Alors, où sont ces engagements ? Réponse page suivante →



Syndicat national de
l'environnement





TOUS ET TOUTES EN GREVE LE 11 JUIN

Exprimons notre colère et nos revendications

C'est **maintenant** ou jamais

STOP aux attaques contre les agences de l'eau

Exprimons notre colère face aux suppressions des 2 jours, à la suppression de la médaille du travail

Non à l'extinction de notre quasi-statut, et aux conséquences inadmissibles que cela implique pour les agent-e-s actuels et à venir !

Nous ne pouvons plus **travailler plus pour gagner moins** !

Halte aux réductions d'effectifs qui détruisent nos métiers et nos agents.



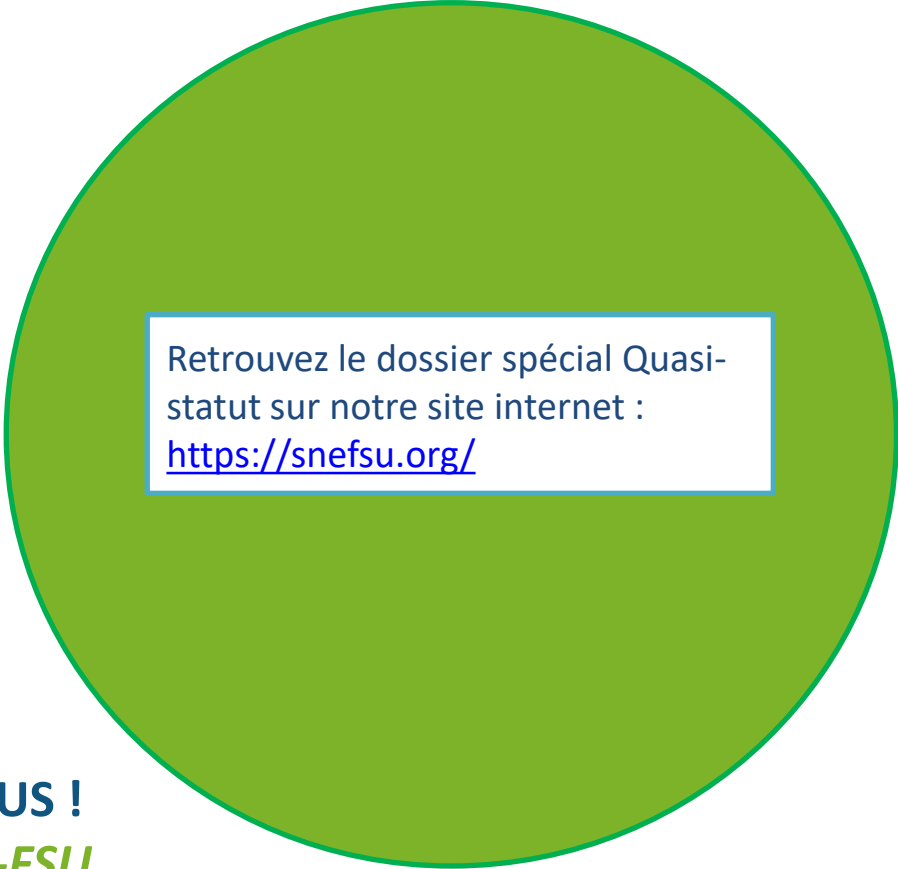
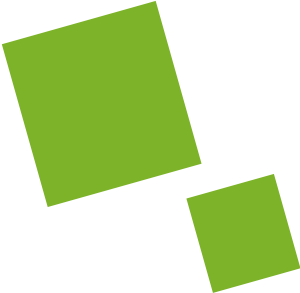
Des questions ?



Des propositions d'ACTIONS ?

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



Modalités de gestion de l'indemnité de fonctions et de résultats (IFR) des agents contractuels des AE
Point sur la note de gestion en cours rédaction en avril 2026

Indemnités actuelles
Quasi-statut

=

Part indiciaire
(point d'indice)

+

Primes
indexées sur le point
d'indice (~19%)



Un changement d'échelon
fait tout changer
La règle est claire 😊

Indemnités projet

=

En rouge : ce sera dans les annexes de la note de gestion mais pour l'instant 0 info

Part indiciaire
(point d'indice)

+

Primes
(2 qui se cumulent +1
bonus)

(1) Fonction
a) Un socle et un plafond
selon le groupe de
fonction
b) Evolution possible entre
socle et plafond selon
évolution de carrière

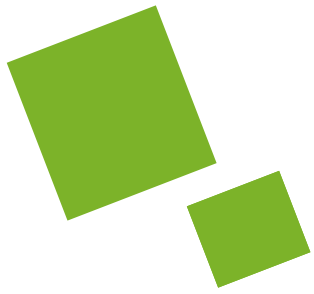
(2) Résultat
Un montant de référence
et selon la manière de
servir la prime va de 40% à
150%

(3) "Bonus"
Lettre de mission du
DG (très rare)



La règle n'est pas encore claire...

- Groupes de fct = définition ? très subjectif pour certains (ex. territoires complexes)
- Evolution de carrière = chgt de poste mais c'est +rare à l'agence que les services Etat > négocier une clause de revoyure à minima tous les 4 ans ?
- Quelles modalités de reclassement pour les agents sous quasi-statut actuel ?
- Part résultat (avec un budget annuel par agence) : négociation ? à quel niveau hiérarchique ?



— Jours de fermeture non gagés (jours « 1994 »)





Un peu d'histoire

- En 1994, en contrepartie du renoncement à une augmentation salariale au profit de l'embauche en CDI de contrats précaires (CES)
=> deux jours de congés supplémentaires accordés à la suite d'une négociation avec la tutelle (= le Ministère!) à l'échelle des six agences
- Non remis en cause en 2002 lors du passage aux 35h (ARTT)
- Intégrés dans le RI de chaque agence



En 2023

Cour des comptes et Inspection des finances : « non-respect des 1607 h »

Conséquences :

Zèle des directeurs pour « se mettre en conformité » (avec la durée légale du temps de travail?), ne proposant aucun jour de fermeture non gagé en 2024

=> augmentation du temps de travail de 2 jours sans contrepartie

Les DG décident de nous faire travailler plus et gratuitement !

- 😡 remise en cause d'un acquis social de 30 ans
- 😡 en violation des règlements intérieurs
- 😡 en dehors de tout dialogue social
- 😡 en informant les agents le + tard possible