MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Note de cadrage du xx/XX/2026
relative à la gestion des agents non titulaires des agences de l'eau et de certains établissements publics de l'environnement

La ministre de la transition écologique, de la biodiversité et des négociations internationales sur le climat et la nature
La ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

PROJET

I. PERIMETRE D'APPLICATION AU SEIN DU POLE MINISTERIEL 2
II. GARANTIES DE MAINTIEN DANS LES QUASI-STATUTS DES AGENTS QUI EN RELEVENT ACTUELLEMENT 2
III. DISPOSITIF DES PROMOTIONS 3
IV. EXERCICE DU DROIT D'OPTION 3
V. COMPOSANTES DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE 5
VI. MONTANTS DES INDEMNITES DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 6
VII. TRAVAIL DE NUIT, LE DIMANCHE OU LES JOURS FERIES 8
VIII. EXTENSION DE L'INDEMNITE DE RISQUE A L'ENSEMBLE DES AGENTS DU QSE 98
IX. SUIVI DE LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE AU SEIN DES ETABLISSEMENTS 9

Le ministère a obtenu l'accord de la direction du budget et de la direction générale de la fonction publique pour procéder à une refonte du régime indemnitaire des agents non-titulaires des agences de l'eau et de certains établissements publics de l'environnement, aussi désignés sous le terme de personnels de « quasi-statuts », et à une revalorisation des montants suite à un avis du guichet unique du 23 février 2026

Cet accord acte l'arrêt des recrutements sous quasi statuts à compter du 1er janvier 2028, et la généralisation du recrutement des personnels non-titulaires sur la base des dispositions de droit commun conformément au décret n°86-83 du 17 janvier 1986 *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat* à compter de cette date. Pour les personnels qui seront maintenus « sous quasi-statut », il permet des avancées avec des perspectives d'évolution de carrière améliorées en renforçant les possibilités de promotions, et en créant un nouveau régime indemnitaire revalorisé.

Cette note vise à rappeler les garanties dont bénéficieront les agents relevant de l'un des quasi-statuts

Elle présente l'évolution et la pérennisation du dispositif de promotions.

Elle évoque les conditions du droit d'option qui pourront par ailleurs être précisés par une note.

Elle décline enfin les principes du cadre de ce nouveau régime indemnitaire, qui devront être précisés par les notes de gestion indemnitaires d'établissement, définies selon les modalités propres aux établissements conformément aux textes applicables et après transmission du projet de note de gestion d'établissement à la DRH ministérielle et au contrôleur budgétaire de l'établissement. Ces notes de gestion d'établissement devront notamment définir des modalités de gestion précises ainsi que des dispositions transitoires pour les agents concernés. Elles devront être compatibles avec le cadre ministériel défini par la présente note de cadrage et rendues publiques.

I. Périmètre d'application au sein du pôle ministériel

Le périmètre des personnels concernés au sein du pôle ministériel pour les deux quasi-statuts environnement et des agences de l'eau (QSE et QSAE) englobe l'office français de la biodiversité (OFB), les parcs nationaux, le conservatoire du littoral, l'établissement public du marais poitevin pour le QSE et les six agences de l'eau (Adour-Garonne, Artois-Picardie, Loire-Bretagne, Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée-Corse et Seine-Normandie) pour le QSAE.

II. Garanties de maintien dans les quasi-statuts des agents qui en relèvent actuellement

PROJET

L'arrêt des recrutements sous QSE ou QSAE à compter du 1er janvier 2028 ne signifie pas une remise en cause des modalités et garanties fixées par ces deux quasi-statuts pour les agents recrutés selon leur cadre avant l'échéance du 1er janvier 2028. Le cadre de gestion qui leur est actuellement applicable sera maintenu aussi longtemps que perdurera leur contrat et qu'ils n'auront pas manifesté leur décision d'opter pour la conclusion d'un nouveau contrat sous le régime du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat* (cf. IV).

La sortie du QSE ou du QSAE d'un agent en relevant actuellement ne pourra procéder que d'une décision prise en ce sens par l'intéressé, soit parce qu'il démissionnera, soit parce qu'il exercera le droit d'option dans les conditions mentionnées ci-dessus. Elle ne sera ainsi pas la conséquence d'un événement impactant le contrat lui-même postérieurement au 1er janvier 2028, nécessitant l'élaboration d'un nouveau contrat. Ces évènements sont les suivants :

- L'agent accède à un nouveau poste à la suite d'une mobilité en interne ou au sein d'une autre entité relevant du même quasi-statut ;
- L'agent voit son CDD renouvelé ;
- L'agent obtient une CDIsation de son contrat.

III. Dispositif des promotions

Du fait de l'arrêt des recrutements sous quasi-statut à compter du 1er janvier 2028, le dispositif actuel, qui repose sur la fixation par un arrêté interministériel de taux de promotion pour les avancements de niveau et de catégorie, est appelé à évoluer.

2027 sera la dernière année pour laquelle il sera fait application de taux de promotion.

A partir du 1er janvier 2028, le dispositif de promotion sera modifié pour reposer non plus sur une logique de taux de promotions mais de volume de promotions. Un arrêté interministériel sera pris pour fixer les volumes de promotion à appliquer pour les avancements sur une période de 3 ans conformément à la logique posée par la note DGAFP du 16 juin 2026 relative aux taux de promotion.

Pour le premier arrêté triennal, qui couvrira la période de 2028 à 2030, les volumes retenus seront ceux issus de l'arrêté pris pour l'année 2027. Pour les arrêtés triennaux postérieurs, les volumes seront ajustés au regard de la structuration des effectifs dans les catégories et niveaux qui sera alors constatée, dans le souci de maintenir les possibilités d'avancement des agents même s'il n'y a plus de recrutements dans les quasi statuts.

IV. Exercice du droit d'option

PROJET

Un tel droit d'option pour la conclusion d'un nouveau contrat sous le régime du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat* sera ouvert pour une durée de [3 ans] à compter du 1er janvier 2028. Dans le cadre de l'exercice de ce droit d'option, pour l'élaboration de son nouveau contrat, l'agent bénéficiera d'une reprise de l'ancienneté acquise au titre de son précédent contrat. S'il détenait un CDI, la portabilité de ce CDI sera également assurée. Une note de gestion ministérielle spécifique pourra préciser les modalités d'exercice du droit d'option.

PROJET

V. Composantes du nouveau régime indemnitaire

Le nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer les deux régimes distincts jusqu'alors en vigueur dans les établissements concernés :

- d'une part, l'ancien régime indemnitaire des agents sous QSAE composé de deux primes :
    - la prime de fonction et de résultats (PPR) ;
    - la prime de performance collective (PPC).
- d'autre part, l'ancien régime indemnitaire des agents sous QSE (OFB, parcs nationaux, établissement du marais poitevin et conservatoire du littoral) constitué d'une seule indemnité de sujétions et de résultats (ISR).

Le nouveau régime indemnitaire des personnels de quasi-statut, qu'ils soient QSE ou QSAE, s'articule désormais autour de deux composantes :

- L'indemnité de fonctions
- La part variable résultats.

1. L'indemnité de fonctions

Le montant de l'indemnité de fonctions est fixé par le directeur de chaque établissement selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Le versement de l'indemnité de fonctions est mensuel.

Le montant de l'indemnité de fonctions fait l'objet d'un réexamen :
1° En cas de changement de fonctions ;
2°Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
3° En cas de changement de catégorie d'emploi à la suite d'une promotion.

L'indemnité de fonctions est exclusive de toute prime liée aux fonctions exercées par l'agent, en dehors de la prime de risque, détaillée ci-dessous.

2. L'indemnité de résultats

Les agents concernés peuvent percevoir une indemnité de résultats qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Cette indemnité est comprise entre 0 et 100 % d'un montant maximal par catégorie d'emploi, fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et, du ministre chargé du développement durable.

L'indemnité de résultats fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son montant peut être modulé sur la base de l'engagement professionnel et de la manière de servir, notamment par la définition de

PROJET

fourchette ; cette modulation ne revêt pas de caractère impératif dont la décision revient aux établissements concernés.

L'indemnité de résultats est exclusive de toute prime liée à la manière de servir

VI. Montants des indemnités de fonctions et de résultats

1. Planchers et plafonds réglementaires

Personnels QSE

Catégorie d'emplois	**Niveaux**	**Indemnité de fonctions et de résultats**	***Indemnité de fonctions***	***Indemnité de résultats***
		Montant maximal annuel	***Montant minimal annuel***	***Montant maximal annuel***
Personnels de conception et d'encadrement supérieurs et experts de haut niveau	2ème niveau	67 200 €	*4 500 €*	*10 080 €*
	1er niveau	58 260 €	*4 000 €*	*8 820 €*
Personnels de conception et d'encadrement et spécialistes de haut niveau	2ème niveau	55 200 €	*3 200 €*	*5 670 €*
	1er niveau	47 400 €	*2 600€*	*4 500 €*
Personnels d'application	2ème niveau	19 860 €	*1 850 €*	*2 380 €*
	1er niveau	18 200 €	*1 650 €*	*2 185 €*
Personnels d'exécution	2ème niveau	12 600 €	*1 350 €*	*1 200 €*
	1er niveau			

Personnels QSAE

Catégorie d'emplois	**Catégorie**	**Niveau**	**Indemnité de fonctions et de résultats**	***Indemnité de fonctions***	***Indemnité de résultats***
			Montant maximal annuel	***Montant minimal annuel***	***Montant maximal annuel***
Cadres dirigeants et experts de haut niveau	I Bis	–	67 200 €	*4 500 €*	*10 080 €*
Cadres supérieurs administratifs ou techniques	I 2	1er niveau	58 260 €	*4 000 €*	*8 820 €*
	I 1	2ème niveau	55 200 €	*3 200 €*	*5 670 €*
Cadres administratifs ou techniques	II 2	2ème niveau	47 400 €	*2 600€*	*4 500 €*
	II 1	1er niveau			
Assistants administratifs et techniciens supérieurs	III 2	2ème niveau	19 860 €	*1 850 €*	*2 380 €*
	III 1	1er niveau	18 200 €	*1 650 €*	*2 185 €*
Personnels administratifs et techniciens	IV	–	12 600 €	*1 350 €*	*1 200 €*
Personnels d'exécution	V	–			

Ces montants, fixés par arrêtés conjoints du ministère de la transition écologique, de la fonction publique et du budget, constituent le cadre réglementaire au sein duquel doivent obligatoirement s'inscrire les montants en gestion fixés par chacun des employeurs au sein de leurs notes de gestion respectives.

PROJET

2. Montants de référence préconisés par le pôle ministériel

Le nouveau dispositif indemnitaire a été pensé comme facilitateur des parcours et des carrières des agents appartenant aux deux quasi-statuts, en rendant les mobilités entre employeurs plus faciles. Afin d'éviter les écarts indemnitaires, notamment les pertes occasionnées lors de mobilités entre différentes structures, le dispositif a été pensé pour garantir une certaine harmonie, entre chacun des établissements et opérateurs employant le même quasi-statuts[1] mais également entre les deux quasi-statuts.

C'est dans cette optique qu'il est proposé des montants de référence ministériels, déterminés en fonction des montants indemnitaires moyens servis aux fonctionnaires des mêmes structures, à fonctions équivalentes. Les grilles ci-dessous présentent ainsi des montants pour les différentes catégories d'emploi des QSE et les QSAE, vers lesquels les établissements pourront tendre dans leurs notes de gestion respectives, chacun en ce qui le concerne dans le respect du budget afférent à sa masse salariale. A noter que ces montants sont indicatifs : ils ne revêtent aucun caractère contraignant et ne sont pas opposables.

PROJET

Personnels QSE

Catégorie d'emplois	Niveaux	Indemnité de fonctions	Indemnité de résultats
		Montant socle [2] annuel	Montant de référence annuel
Personnels de conception et d'encadrement supérieurs et experts de haut niveau	2ème niveau	18 100 €	5 000 €
	1er niveau	15 000 €	2 000 €
Personnels de conception et d'encadrement et spécialistes de haut niveau	2ème niveau	13 500 €	1 435 €
	1er niveau	9 500 €	1 300 €
Personnels d'application	2ème niveau	7 325 €	675 €
	1er niveau	6 925 €	675 €
Personnels d'exécution	2ème niveau	6 500 €	435 €
	1er niveau	5 570 €	435 €

[1] Dispositif indemnitaire harmonisé entre chacune des agences de l'eau, et entre l'OFB, les parcs nationaux, le conservatoire du Littoral et le Marais Poitevin

[2] Le socle indemnitaire constitue le montant d'IFSE minimal en gestion au sein des établissements et opérateurs employant le même quasi-statut.

Personnels QSAE

Catégorie d'emplois	Niveaux	Indemnité de fonctions	Indemnité de résultats
		Montant socle annuel	Montant de référence annuel
Catégorie Ibis		18 100 €	5 000 €
Catégorie I	2ème niveau	15 000 €	2 000 €
	1er niveau	13 500 €	1 435 €
Catégorie II	2ème niveau et 1er niveau	9 500 €	1 300 €
Catégorie III	2ème niveau et 1er niveau	7 325 €	675 €
Catégorie IV		6 925 €	675 €
Catégorie V		5 570 €	435 €

3. Dispositions transitoires

Comme d'usage dans la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, des dispositions transitoires sont prévues et notamment la mise en place d'une garantie indemnitaire pour les agents. Ainsi, le montant indemnitaire annuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire antérieur lié aux fonctions exercées et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, ou lié à la manière de servir, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions et de résultats jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.
Les personnels relevant du quasi statut des agences de l'eau pourront percevoir en 2027 la prime de performance collective liée aux résultats atteints en 2026 dans la mise en œuvre du programme pluriannuel d'intervention prévu par l'article L 213-9-1 du code de l'environnement.

VII. Travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés

Les agents sous quasi statut de l'environnement disposant d'un commissionnement et d'une assermentation pour mener des contrôles peuvent être amenés à travailler les dimanches et les jours fériés, à l'instar de leurs collègues fonctionnaires. Toutefois, il n'existait pas de disposition réglementaire permettant leur indemnisation. En effet, seules les heures de nuit pouvaient en l'état antérieur des textes être indemnisées.

Désormais, au regard de la refonte totale du dispositif indemnitaire, les dispositions réglementaires ont été adaptées afin de permettre à ces agents de bénéficier de

PROJET

l'indemnisation des dimanches et jours fériés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires des corps de l'environnement (soit une indemnisation fixée à un montant défini par l'arrêté référencé, soit une compensation en temps[3]).

VIII. Extension de l'indemnité de risque à l'ensemble des agents du QSE

L'indemnité de risque est étendue à l'ensemble des catégories d'emploi du quasi-statut de l'environnement, pour les agents disposant d'une assermentation ou d'une habilitation, y compris les agents de catégorie B et C, à l'identique des modalités qui s'appliquent fonctionnaires (ie les agents *« commissionnés, assermentés et exerçant des missions de police de façon régulière peuvent percevoir une indemnité de risques, versée mensuellement »*).

IX. Suivi de la mise en place du nouveau régime indemnitaire au sein des établissements

Il appartient aux établissements concernés, la mise en place de cette réforme et d'en informer le ministre chargé du développement durable.

Ainsi, les notes de gestion de chaque établissement seront transmises à la DRH du ministère (P/PREMS/BDPR) qui s'assurera de leur conformité avec le cadre réglementaire et la présente note de cadrage.

Par ailleurs, il est demandé que les agences de l'eau élaborent une note de gestion commune et que celles de l'OFB, des parcs nationaux, du Conservatoire du littoral et de l'Etablissement public du Marais poitevin convergent également.

Pour les ministres et par délégation,
La directrice des ressources humaines

PROJET

[3] *Article 1 de l'arrêté du 4 février 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat dans certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat.*

Liste des destinataires :

- Office français de la biodiversité (OFB) ;
- Les 11 parcs nationaux :
    - Parc national de la Vanoise ;
    - Parc national de Port-Cros :
    - Parc national des Pyrénées ;
    - Parc national des Cévennes ;
    - Parc national des Ecrins ;
    - Parc national du Mercantour ;
    - Parc national de la Guadeloupe ;
    - Parc national de la Réunion ;
    - Parc national de la Guyane ;
    - Parc national des Calanques ;
    - Parc national de forêts.
- Conservatoire du littoral ;
- Etablissement public du marais poitevin ;
- Agence de l'eau Adour-Garonne ;
- Agence de l'eau Artois-Picardie ;
- Agence de l'eau Loire-Bretagne ;
- Agence de l'eau Rhin-Meuse ;
- Agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse ;
- Agence de l'eau Seine-Normandie.

PROJET