

	QSAE/QSE Compte rendu CFDT de la réunion ministérielle du 14 septembre 2026
---	---

La deuxième réunion consacrée à l'évolution des quasi-statuts QSAE/QSE s'est tenue ce 14 septembre, sous la présidence de **Mme Tranchant, directrice adjointe des ressources humaines du ministère**, en présence des organisations syndicales dont la CFDT.

En ouverture, la CFDT a lu sa **déclaration préalable** transmise dès hier, rappelant son opposition à l'extinction du QSAE et ses principales revendications concernant le régime indemnitaire, le reclassement et les promotions.

Une négociation qui n'en est toujours pas vraiment une...

Sur la forme, notre constat reste malheureusement le même : **l'administration nous présente essentiellement les arbitrages rendus par le Guichet unique – donc Bercy – sans véritable négociation de nos contre-propositions.**

Pour rendre compte clairement des résultats de cette deuxième réunion, la CFDT les classe en trois catégories.

1. Les désaccords majeurs demeurent

Extinction du QSAE : toujours confirmée !

Malgré l'opposition de la CFDT, **l'extinction du QSAE au 1er janvier 2028 est confirmée.** Pour nous, cette décision irresponsable de Bercy reste inacceptable.

À terme, les Agences de l'eau verront ainsi coexister des personnels relevant de **trois cadres différents** : agents restant sous QSAE,

contractuels recrutés sous le régime du décret du 17 janvier 1986 et fonctionnaires.

Certes, des garanties transitoires ont été obtenues ou confirmées. Les agents recrutés sous QSAE avant le 1er janvier 2028 pourront continuer à en relever, y compris en cas de mobilité interne, de renouvellement de CDD ou de CDIisation.

Ils disposeront également, pendant **trois ans à compter du 1er janvier 2028**, d'un droit d'option pour conclure un contrat relevant du décret de 1986, avec reprise de l'ancienneté et portabilité du CDI.

Un maigre lot de consolation face à l'extinction du QSAE !

Une question essentielle reste d'ailleurs sans réponse : **quel sera concrètement l'intérêt, pour un agent, d'exercer ou non ce droit d'option ?**

Un travail doit encore être mené avec l'administration sur **l'adaptation du décret de 1986 aux spécificités des établissements publics de l'environnement, et notamment des Agences de l'eau**, afin que les agents puissent, le moment venu, comparer réellement les deux régimes et exercer leur choix en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, une autre piste doit désormais être approfondie. La CFDT avait évoqué dès le mois de mai la possibilité d'ouvrir aux agents qui le souhaiteraient une voie vers la **fonctionnarisation**. L'administration ne ferme pas cette perspective et envisage des échanges interministériels pour examiner les conditions dans lesquelles un tel dispositif pourrait être construit. **À ce stade, rien n'est cependant acquis.**

Régime indemnitaire : nos principales propositions ne sont pas reprises

Sur le nouveau régime indemnitaire (RI), les demandes d'ajustement formulées par la CFDT, notamment pour les **catégories I et II**, n'ont pas été étudiées/reprises par l'administration.

Les montants présentés restent donc inchangés pour ces catégories.

C'est d'autant plus regrettable que ces catégories représentent une part importante des personnels des Agences de l'eau.

L'administration garantit qu'aucun agent ne subira de perte indemnitaire **au moment du passage au nouveau dispositif**. Mais cette garantie initiale ne répond pas à notre préoccupation sur le moyen et le long terme.

En effet, le nouveau dispositif ne reproduira plus la dynamique du régime actuel, dont une partie évolue avec l'indiciaire. La CFDT a donc demandé qu'un mécanisme permette de vérifier dans le temps qu'un agent ne soit pas progressivement perdant par rapport à la trajectoire qu'il aurait connue avec le dispositif actuel. **Cette demande n'a pas été retenue par l'administration.**

Pour la CFDT, notre exigence reste donc entière : **aucun agent ne doit être perdant à court, moyen ou long terme.**

Un point de notre déclaration a néanmoins reçu une réponse : la question des « **jours Barnier** » – les deux jours dits « **jours directeur** » – sera **étudiée dans le cadre de la future note de gestion**. La CFDT restera particulièrement vigilante sur les suites données à cette demande.

2. Reclassement : une réponse partielle, pas une avancée

La CFDT continue de défendre un classement reposant sur une **cotation objective des postes**, prenant en compte les fonctions réellement exercées, les responsabilités, la technicité et l'expertise.

L'administration maintient à ce stade son choix d'un **reclassement en masse**, malgré nos alertes sur les risques d'iniquités entre agents.

En revanche, elle accepte le principe d'une **clause de revoyure**.

Mais contrairement à notre demande, cette clause ne serait pas inscrite dans l'un des décrets. Elle serait intégrée à la **note de cadrage ministérielle**, qui doit être discutée lors de la prochaine réunion de concertation du 16 novembre.

Pour la CFDT, il s'agit donc bien **d'une réponse partielle et non d'une véritable avancée**.

Cette note de cadrage aura néanmoins une importance réelle : elle précisera notamment les garanties de maintien dans les quasi-statuts, les dispositifs de promotion et le nouveau régime indemnitaire, et fixera les montants socles et de référence. Les notes de gestion des établissements devront respecter ce cadrage ministériel.

3. Quelques garanties... mais encore très insuffisantes

Promotions : de la visibilité, mais des taux insuffisants

Pour **2027**, les taux annoncés sont les suivants :

Avancement / promotion	Taux 2027
Avancement au 2e niveau de la catégorie I	10%
Avancement au 2e niveau de la catégorie II	10%
Avancement au 2e niveau de la catégorie III	14%
Promotion accès à la catégorie II	8%
Promotion accès à la catégorie III	18%
Promotion accès à la catégorie IV	20%

Pour les avancements de niveau, les taux des catégories I et II resteraient donc **inchangés par rapport à 2026, à 10 %**. Seule la catégorie III passerait de **11 % à 14 %**.

Pour la CFDT, ces taux restent **largement insuffisants pour “désaturer” les carrières**, alors que certains agents sont bloqués depuis plus de dix ans aux échelons sommitaux de leur catégorie.

L’histoire du QSAE montre pourtant que des mesures beaucoup plus volontaristes sont possibles : lors de sa création, des taux exceptionnels avaient été appliqués afin précisément de débloquer les carrières. Pour les avancements de niveau, ils atteignaient en 2007 **40 % pour la catégorie I, 20 % pour la catégorie II et 20 % pour la catégorie III**, puis respectivement **30 %, 15 % et 15 % en 2008**.

2028-2030 : une visibilité qui ne doit pas figer l’insuffisance de 2027

À compter du 1er janvier 2028, le système changera : les taux pro/pro seront remplacés par un **volume de promotions fixé par arrêté interministériel pour trois ans**. Selon les précisions apportées en réunion, ce volume serait établi à partir du **nombre de promotions effectivement obtenu en 2027**.

C’est donc à la fois un point positif et un sujet de vigilance.

Positif, parce que les agents disposeront d’une visibilité sur les possibilités de promotion pendant quatre années, en intégrant 2027. Mais **insuffisant**, car si les taux de 2027 produisent trop peu de promotions, nous risquons

tout simplement de **figer cette insuffisance pour les trois années suivantes**.

La CFDT continuera donc à demander des volumes permettant réellement de désaturer les carrières. **L'extinction du QSAE ne doit pas devenir l'extinction des possibilités de promotion !**

Quelques autres évolutions confirmées

L'administration confirme également la **suppression des « années blanches »**, l'assouplissement des conditions d'éligibilité aux promotions ainsi que certaines évolutions concernant les conditions de recrutement et de mobilité.

Pour le QSAE, les projets prévoient notamment un élargissement de certaines possibilités de recrutement externe par la prise en compte de l'expérience professionnelle, ainsi qu'une actualisation de la nomenclature des diplômes.

En conclusion : une réunion décevante

Cette deuxième réunion **ne répond pas aux principales revendications portées par la CFDT**.

L'extinction du QSAE reste confirmée. Nos propositions sur plusieurs montants du régime indemnitaire, notamment pour les catégories I et II, ne sont pas reprises. Notre demande de cotation des postes n'est pas retenue et les taux de promotion proposés pour 2027 restent très insuffisants pour débloquent réellement les carrières.

Quelques garanties sont néanmoins obtenues ou confirmées : maintien du QSAE pour les agents actuels, droit d'option pendant trois ans, suppression des années blanches et visibilité sur les promotions jusqu'en 2030.

La clause de revoyure constitue une **réponse partielle** qui devra maintenant être sécurisée dans la note de cadrage. Nous attendons également des réponses sur les jours Barnier, l'adaptation du décret de 1986 et les possibilités éventuelles de fonctionnarisation.

Les décrets statutaires doivent désormais être présentés pour avis au **CSA ministériel début octobre**, le nouveau régime indemnitaire y étant présenté pour information. La prochaine réunion de concertation est fixée

au **16 novembre 2026**, avec notamment la discussion de la note de cadrage.

La CFDT continuera à porter ses contre-propositions et à exiger des garanties concrètes pour les personnels jusqu’au terme de cette réforme

La délégation CFDT des Agences de l’eau et de la biodiversité Rémi LE BESQ – Freddy HERVOCHON – Hosni DRIDI – Juan-Emilio RODRIGUEZ – Didier MOSIO
--