

Rapport de présentation

Comité social d'administration ministériel

DRH/CMGP	- Projet de décret modifiant le décret n°2007-832 du 11 mai 2007 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau - Projet de décret modifiant le décret n°2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement	CSAM du 2 octobre 2026
-----------------	--	---

Le contexte, les enjeux

▪ Les agents contractuels des six agences de l'eau¹ sont régis par le décret n°2007-832 du 11 mai 2007 *fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau*. Ce décret du 11 mai 2007 fonde un « quasi-statut », usuellement dénommé QSAE, en ce qu'il déroge à certaines des dispositions du code général de la fonction publique et/ou à tout ou partie du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat*, de façon à transposer des dispositions habituellement appliqués aux fonctionnaires, telles qu'un dispositif de promotion et/ou l'existence d'une grille de rémunération à avancement automatique à l'ancienneté.

Le QSAE répartit les agents selon leur niveau de responsabilité, de technicité et l'équivalent de leur niveau de diplôme dans la fonction publique. Il structure ainsi les emplois en six grandes catégories professionnelles (de I bis à V)². Chaque catégorie est composée de deux niveaux, qui abritent chacun plusieurs échelons.

▪ Les agents contractuels de quatorze établissements publics relevant du code de l'environnement³ sont également régis par un « quasi-statut », issu du décret n°2016-1697 du 12 décembre 2016 *fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement*, et dénommé QSE.

Le QSE est composé de quatre catégories d'emploi⁴, assimilables aux catégories A+/A/B/C, chacune divisée en deux niveaux.

¹ 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.

² - Catégorie I bis – Cadres dirigeants et experts de haut niveau ; Catégorie I – Cadres supérieurs administratifs ou techniques ; Catégorie II – Cadres administratifs ou techniques ; Catégorie III – Assistants administratifs et techniciens ; Catégorie IV – Personnels administratifs et techniciens ; Catégorie V – Personnels d'exécution.

³ Office français de la biodiversité (OFB), les parcs nationaux, le conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres, l'établissement public du marais poitevin.

⁴ Catégorie des personnels de conception et d'encadrement supérieur et des experts de haut niveau ; Catégorie des personnels de conception et d'encadrement et des spécialistes de haut niveau ; Catégorie des personnels d'application ; Catégorie des personnels d'exécution.

▪ La dernière modification du QSAE remonte à 2011. Le cadre du QSE n'a quant à lui pas évolué depuis sa création. Dans le contexte de la crise agricole de 2025 qui a fortement affecté les agents de l'OFB, les échanges avec les organisations syndicales ont mis en évidence l'inadéquation de ces deux quasi-statuts pour répondre au mieux à l'enjeu de plus en plus prégnant d'un renforcement de l'attractivité des postes afin de donner aux agences de l'eau et aux établissements de l'environnement les ressources qualifiées pour l'exécution de leurs missions.

Les conditions de recrutement sont en effet restreintes par des conditions de diplômes de nature à dissuader des candidats. De même, les modalités de mobilité intra ou inter entités des quasi-statuts limitent la variété des parcours, et atténuent ainsi l'intérêt des agents pour l'exercice des missions des services relevant de leur quasi-statut. Le champ réduit des promotions ne permet quant à lui pas de favoriser suffisamment les parcours de carrière ascendants.

Des travaux de revalorisation du QSAE et du QSE ont en conséquence été engagés, avec le triple objectif d'offrir :

- des perspectives de recrutement améliorées ;
- des déroulements de carrière plus attrayants ;
- un régime indemnitaire plus favorable.

Lors de ces travaux, le Guichet unique a conditionné les revalorisations indemnitaires à un arrêt des recrutements sous le régime des quasi-statuts à compter du 1^{er} janvier 2028.

Contenu de la présentation :

▪ Sont inscrits au CSAM du 2 octobre 2026, pour avis, deux projets de décrets modifiant l'un le QSAE, l'autre le QSE.

Ces deux projets de décrets partagent les lignes directrices suivantes :

- un assouplissement des conditions de recrutement pour élargir les viviers ;
- une facilitation des mobilités pour permettre la mise en place de parcours de carrière dynamiques ;
- une amélioration des possibilités de promotions, en élargissant l'assiette des agents promouvables, en garantissant un minima de promotions annuelles, et grâce à l'obtention de taux de promotion réhaussés.

▪ Ils ont également en commun plusieurs dispositions transitoires visant à préciser les modalités d'application de ces quasi-statuts à compter du 1^{er} janvier 2028. Ils apportent ainsi plusieurs garanties aux agents dont les contrats auront été conclus avant le 1^{er} janvier 2028.

- Le cadre de gestion qui leur est actuellement applicable sera maintenu. Le maintien sous-quasi-statut vaudra également dans les cas où un nouveau contrat est à prendre postérieurement au 1^{er} janvier 2028, soit à la suite d'une mobilité en interne ou au sein d'une autre entité relevant du même quasi-statut, soit à l'occasion du renouvellement d'un CDD, soit en raison d'une CDIisation du contrat.

Les agents resteront donc sous le régime de leur quasi-statut aussi longtemps qu'ils n'auront pas démissionné ou 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*. Un tel droit d'option sera ouvert pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2028.

- A partir du 1^{er} 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.

➤ Projets de décrets

1) Projet de décret modifiant le QSAE

- ✓ Recrutements internes
 - Pour l'accès à la catégorie I bis, suppression de la condition de 3 ans d'expérience professionnelle dans des fonctions au moins équivalentes à celles relevant de la catégorie II.
 - Pour l'accès à la catégorie I, abaissement de 12 à 6 ans de la durée exigée de services effectifs
- ✓ Recrutements externes.
 - Pour l'accès à la catégorie III, élargissement aux candidats disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 10 ans de services effectifs acquise dans le secteur public ou privé dans des fonctions de niveau au moins équivalentes à celles relevant de la catégorie III.
 - Pour l'accès à la catégorie IV, élargissement aux candidats avec une expérience professionnelle d'au moins 10 ans de services effectifs.
- ✓ Mobilités
 - Extension du bénéfice du dispositif d'indemnisation de frais de changements de résidence aux cas de mobilités inter-agences.
- ✓ Promotions
 - Suppression du dispositif des deux « années blanches » pour les promotions et l'accès à la grille de rémunération de la catégorie supérieure, et mise en place d'une clause de sauvegarde garantissant a minima une possibilité annuelle.
 - Assouplissement des conditions d'éligibilité pour la promotion au 2^{ème} niveau des catégories I, II et III, et pour l'accès à la grille de rémunération de la catégorie immédiatement supérieure pour les agents des catégories III, IV et V.
- ✓ Abrogation, à compter du 1^{er} janvier 2028, des dispositions relatives aux recrutements externes dans le QSAE et aux dispositifs de promotion reposant sur la fixation de taux de promotion

2) Projet de décret modifiant le QSE

- ✓ Recrutements internes
 - Suppression de la condition d'équivalence et de catégorie, pour permettre des recrutements dans la même catégorie d'emploi, tout en conservant son niveau d'origine.
- ✓ Recrutements externes.
 - Pour l'accès à la catégorie des personnels de conception et d'encadrement supérieur, assouplissement de la condition de diplôme (à partir de bac + 5) et de celle relative à la durée d'expérience sur des fonctions équivalentes (6 ans au lieu de 8)
 - Pour l'accès à la catégorie des personnels de conception et d'encadrement, assouplissement de la condition de diplôme (à partir de bac +3/4)
- ✓ Promotions
 - Suppression du dispositif des deux « années blanches » pour les promotions et mise en place d'une clause de sauvegarde garantissant a minima une possibilité annuelle de promotion.
 - Ajustement du dispositif de fixation de nombre maximal de promotions au choix dans la catégorie des personnels de conception et d'encadrement supérieur en fonction d'une proportion de l'effectif des agents de la catégorie.
 - Assouplissements des conditions d'éligibilité pour la promotion de catégorie pour accéder à la catégorie des personnels de conception et d'encadrement, et pour les promotions de niveau dans la catégorie des personnels d'application et celle des personnels d'exécution.
- ✓ Abrogation, à compter du 1^{er} janvier 2028, des dispositions relatives aux recrutements externes dans le QSE et aux dispositifs de promotion reposant sur la fixation de taux de promotion