



Paris, le 25 septembre 2026

FICHE CSAM du 2 OCTOBRE 2026

Evolutions indemnitaires des agents sous quasi-statut des agences de l'eau et de l'environnement

1/ Le projet de refonte et de revalorisation indemnitaires

Il est proposé de revoir les régimes indemnitaires des deux quasi-statuts afin d'aboutir à une architecture commune pour l'ensemble de ces opérateurs. Ce nouveau modèle s'articule autour d'une part fonctions et d'une part variable liée aux résultats individuels et à la manière de servir. Le cadre réglementaire proposé permet de la souplesse en gestion en déterminant des planchers et des plafonds par catégorie d'emplois. Ce cadre commun permet la déclinaison en gestion de montants indemnitaires plus homogènes et revalorisés dans le respect de l'autonomie des établissements et de leurs capacités financières.

Les montants proposés sont mis en adéquation avec les rémunérations des fonctionnaires et des contractuels de droit commun du pôle ministériel facilitant ainsi les mobilités entre employeurs publics. En effet, une correspondance a été établie entre les catégories d'emplois des deux quasi-statuts. Les montants de revalorisation ont été calculés par écart entre le montant de rémunération brut des agents sous quasi-statut et le montant brut moyen servi aux contractuels ministériels à fonction équivalentes.

La prime de performance collective du régime indemnitaire actuel des AE, prévue par les articles 2 et 4 du décret n°2007-832 du 11 mai 2007 susvisée est supprimée. L'arrêté d'application du 11 mai 2007 relatif à cette indemnité est également abrogé.

Une garantie de maintien indemnitaire est prévue à l'article 6 du projet de décret (article 6). Ainsi, tout agent est assuré de conserver son niveau indemnitaire actuel, si le nouveau dispositif ne lui est pas plus favorable. Une clause de réexamen indemnitaire *a minima* tous les quatre ans est également introduite. Son mode d'activation sera précisé dans la note de cadrage puis décrit dans chaque note de gestion.

2/ Modalités de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire commun

Au regard d'une situation salariale décrochée, le projet validé par le Guichet unique (DGAFP et DB) consiste à construire un dispositif rénové sur le modèle RIFSEEP avec des montants cohérents avec ceux versés aux fonctionnaires en EP dans le cadre du RIFSEEP :

- une indemnité de fonctions modulable à la hausse en fonction de la sujétion du poste occupé dite part fonctions
- une indemnité de résultats, variable, en fonction de l'atteinte des objectifs, dite part résultats.

Dans la suite du texte, le nouveau régime indemnitaire sera nommé IFR pour indemnités de fonctions et de résultats, correspondant à la somme des deux indemnités décrites ci-dessus.

Les montants planchers et plafonds seront établis par alignement sur les montants réglementaires du RIFSEEP :

- Les **montants planchers** (minimaux) de l'indemnité de fonctions ont été alignés sur ceux de l'IFSE pour des fonctionnaires de catégorie équivalente relevant du RIFSEEP. **Il ne s'agit pas des montants versés aux agents qui, eux, seront définis en note de gestion.**
- Les **montants plafonds** (maximaux) de la somme de l'indemnité de fonctions et de l'indemnité de résultats ont également été fixés en ajoutant les plafonds de l'IFSE et du CIA. **Aucun agent ne pourra percevoir davantage que ces montants.**

	Catégorie d'emplois	Equivalent fonctionnaire	Projets d'arrêtés	
			Plancher de l'indemnité de fonctions	Plafond de l'indemnité de fonctions et de résultats
QSAE	1. bis	ICPEF	4 500 €	67 200 €
	1.2	IPEF	4 000 €	58 260 €
	1.1	IDTPE	3 200 €	55 200 €
	II	ITPE	2 600 €	47 400 €
	III	TSCDD	1 850 €	19 860 €
	IV	SACDD	1 650 €	18 200 €
	V	Adj adm	1 350 €	12 600 €
QSE	A+2	ICPEF	4 500 €	67 200 €
	A+1	IPEF	4 000 €	58 260 €
	A2	IDTPE	3 200 €	55 200 €
	A1	ITPE	2 600 €	47 400 €
	B2	TSCDD	1 850 €	19 860 €
	B1	SACDD	1 650 €	18 200 €
	C1&2	Adj adm	1 350 €	12 600 €

Les montants planchers référencés dans le tableau ci-dessus seront les mêmes dans la note de cadrage pour chaque catégorie d'emploi pour le QSE et le QSAE :

- un **plancher** (minimum en gestion) pour la **part fonction**, qui pourra être modulée à la hausse selon les sujétions du poste ;
- un **montant de construction pour la part résultats**.

Les notes de gestion des établissements devront s'aligner sur les montants présentés dans le tableau.

Le montant moyen de l'indemnité de résultats correspond aux montants servis en moyenne pour des fonctions équivalentes chez les fonctionnaires du pôle ministériel dans le cadre du complément indemnitaire annuel.

Ce projet de revalorisation permet par conséquent des gains pour la plupart des catégories d'emploi. Une note de cadrage ministérielle élaborée sous l'animation de la DRH posera les grands principes pour les QS comme pour les QSAE. La cartographie des postes par groupe de fonctions constitue un chantier qui sera mené par les

opérateurs avec l'appui de la DRH ministérielle. Les modalités de gestion et des parcours de carrière ont vocation à être déclinées dans des notes de gestion à la main des opérateurs ou catégories d'établissement avec le visa du contrôleur budgétaire. La note de gestion unique pour les AE et la note de gestion harmonisée entre OFB, Parcs naturels et Conservatoire et Marais poitevin devront respecter la note de cadrage ministérielle.

2.1- QSAE

Catégorie/niveau	Nombre d'agents	Moyenne des gains
Cat I Bis	12	13 117
1	12	13 117
Catégorie I	450	3 928
2	208	4 352
1	242	3 565
Catégorie II	567	3 093
2	189	2 855
1	378	3 212
Catégorie III	213	1 329
2	68	1 344
1	145	1 321
Catégorie IV	27	1 176
1	27	1 176
Catégorie V	2	1 714
1	2	1 714
Total général	1 271	3 145

Gains en pourcentage :

Catégorie	de 0,01% à 2%	de 2,01% à 5%	de 5,01% à 10%	de 10% à 15%	de plus de 15%	Total général
Cat I Bis				2	10	12
Catégorie I	66	124	196	45	19	450
Catégorie II		214	206	108	39	567
Catégorie III	71	89	45	8		213
Catégorie IV	8	11	6	2		27
Catégorie V			2			2
Total général	145	438	455	165	68	1271

Gains en valeur :

Catégorie	de 0,01 € à 999 €	de 1000 € à 1999 €	de 2000 € à 2999 €	de 3000 € à 3999 €	de 4000 € à 4999 €	plus de 5000 €	Total général
Cat I Bis						12	12
Catégorie I	66	90	55	59	23	157	450
Catégorie II		122	172	141	102	30	567
Catégorie III	79	88	39	7			213
Catégorie IV	11	12	4				27
Catégorie V		2					2
Total général	156	314	270	207	125	199	1271

2.2- QSE

Pour le QSE, il n'existe pas de note de gestion commune aux EP de l'environnement, à la différence du QSAE, pour lequel une trame de gestion commune aux différentes agences de l'eau préexistait à la réforme, et a fait l'objet de propositions d'évolutions précises dans le cadre d'un dialogue inter-agences de l'eau.

Dans ces conditions, pour le QSE, le travail se déroulera nécessairement en deux étapes : 1/ finalisation du cadre de gestion au niveau ministériel et 2/ déclinaison par établissement.

Il est toutefois d'ores et déjà possible d'indiquer que, concernant l'OFB et les PNX, qui sont liés par une convention de rattachement, les orientations retenues dans le cadre de la réforme du QSE sont les suivantes, à compter de la publication des textes :

- Tous les agents sous QSE bénéficieront de l'augmentation du montant de référence de la part variable annuelle ;

Agents sous QSE	Montants de référence actuels	Montants de référence 2027
A+2	1300	5 000
A+1	1200	2 000
A2	1100	1 435
A1	800	1 300
B2	500	675
B1	400	675
C1 & C2	200/300	435

- Tous les agents sous QSE percevant le montant « socle » de l'indemnité de sujétions et de résultats (ISR) bénéficieront de la revalorisation de ce montant « socle » au sein du nouveau régime indemnitaire ;
 - A l'OFB, cela représente plus de 84% des agents sous QSE ;
 - pour les agents bénéficiant d'une part « sujétion », celle-ci sera maintenue sous forme d'une modulation d'IFR venant en sus du socle revalorisé ;
- Le même dispositif sera mis en œuvre au sein des parcs nationaux, étant rappelé que, les concernant, les parts « fixe » et « sujétion » de l'ISR sont fusionnées en paye ; une déclinaison agent par agent doit donc être réalisée ;

Agents sous QSE	Socles ministériels 2017	Socles de gestion OFB	Socles de gestion 2027	Hausses OFB	Hausses PNX	Hausses Conservatoire
A+2	12 800	12 930	18 100	5 170	5 300	5300
A+1	10 800	10 930	15 000	4 070	4 200	4200
A2	10 800	10 930	13 500	2 570	2 700	2700
A1	7 200	7 330	9 500	2 170	2 300	2300
B2	5 800	5 950	7 325	1 375	1 525	1525
B1	5 300	5 480	6 925	1 445	1 625	1625
C 2	4 950	5 130	6 500	1 370	1 550	1550
C 1	4 000	4 200	5 570	1 370	1 570	1570

3. Extension de l'indemnité de risques aux fonctions éligibles de l'ensemble des catégories d'emploi des QSE

L'article 3 du décret n°2016-1699 susvisé prévoit que les agents non titulaires sous quasi-statut de certaines catégories d'emploi, « *commissionnés, assermentés et exerçant des missions de police de façon régulière peuvent percevoir une indemnité de risques, versée mensuellement* ». Actuellement, seuls les personnels sous quasi statut des catégories d'emploi équivalentes aux A et A+ sont concernés tout comme l'ensemble des agents titulaires. Leur indemnité est fixée à 3 600 € par an, en application de l'article 2 de l'arrêté du 12 décembre 2016 susvisé.

Or, les équivalents des catégories d'emploi B et C exercent également des fonctions de contrôle et sont exposés aux mêmes risques. L'extension de cette indemnité à toutes les catégories exerçant les fonctions éligibles reprend une recommandation de la Cour des comptes et représente une demande de l'employeur allant dans le sens de l'équité de traitement des agents. Outre une valorisation de ces missions de police, le versement de cette indemnité permettrait d'atténuer les écarts de rémunération au sein d'une même équipe entre titulaires et non titulaires. Environ 80 agents sont concernés pour un coût estimé à 200 k€.

En conséquence, le décret n°2016-1699 et son arrêté d'application seront modifiés. Le montant annuel pour les catégories d'emploi des personnels d'application (B) sera fixé à 2 500 € et à 1 800 € pour les personnels d'exécution (C).

4. Refonte de l'indemnité de service de nuit en indemnité de travail la nuit, les dimanches et les jours fériés à l'ensemble des catégories d'emploi éligibles des QSE

Les fonctionnaires appartenant aux corps de l'environnement travaillant le dimanche et les jours fériés peuvent aujourd'hui opter soit pour une indemnisation prévue par l'article 2 de l'arrêté du 4 février 2002, fixée à 38,12€ par jour, soit pour une compensation en temps.

Les agents sous quasi statuts de l'environnement peuvent également être amenés à travailler les dimanches et les jours fériés sans pouvoir être indemnisés. En effet, seules les heures de nuit peuvent en l'état actuel des textes faire l'objet d'une indemnisation. **Au regard de la refonte totale du dispositif indemnitaire, les dispositions réglementaires pour permettre à ces agents de bénéficier de l'indemnisation des dimanches et jours fériés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires des corps de l'environnement seront également inscrites dans les nouveaux textes réglementaires.**

En résumé :

1/Une revalorisation pour plus de 80% des agents dans les différentes catégories d'emploi

2/Une garantie de maintien indemnitaire est prévue dans les textes

3/Une clause de réexamen indemnitaire est prévue *a minima* tous les quatre ans, à l'identique des textes relatifs au RIFSEEP

4/Une note de cadrage ministérielle rappellera tous les éléments précités, complétés des éléments statutaires.

5/Les échanges à poursuivre sur les modalités de déclinaison dans le cadre des discussions avec la DRH et les EP sur la note de cadrage et avec chaque EP sur la note de gestion. Ils concerneront notamment la clause de réexamen, et la prime informatique.

6/La DRH poursuivra ses travaux avec les établissements concernés pour harmoniser les règles indemnitaires dans les notes de gestion qui restent à produire.