



# Réunion relative à la mise en œuvre de la réforme statutaire des personnels d'exploitation

Le 18 décembre 2024

## En présence de :

Mme Anne DEBAR, la DRH  
Ses collaborateurs,

## Vos représentants CFDT :

HUTINET Rémi (DDT 52) ; Freddy SONTA (DIR Nord) ; Maxime GOMEZ (VNF/ DTRHS)

## Ordre du jour :

Mise en œuvre de la réforme statutaire des corps des personnels d'exploitation (PETPE et PEVNF)

En préambule, la DRH est informée de dysfonctionnements à la DIR Sud-Ouest quant à l'emploi fonctionnel de CEED ainsi qu'en matière de plan de requalification de C en B technique spécialité EEI.

**Rappel :** Afin de pouvoir prétendre à passer le concours de CEEP, il faut avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon d'AEP et pour espérer bénéficier d'une promotion par liste d'aptitude, il faut avoir atteint le 6<sup>ème</sup> échelon.

Or, le directeur de la DIR Sud-Ouest ferait fi de la règle consistant à promouvoir au grade de CEEP les 2/3 via la liste d'aptitude (LA) et 1/3 via voie de concours (...) Il faut rappeler la règle à ce directeur. Mais également auprès d'autres directions de DIR (...)

## Autres réactions pêle-mêle des OS :

- 17/10/2024 note de gestion publiée. Envoyé en avril par l'administration centrale (AC) aux OS pour information et commentaires. Les réponses à l'AC devaient être données en 3 jours (...) Finalement 2 semaines ont été données aux représentants des OS pour étudier le projet (...)
- La demande de l'AC aux services de faire remonter les propositions de CEED s'est fait dans la précipitation ! La demande de Paris est tombée en pleine période de congés scolaires ! Ils devaient répondre à la commande en quelques jours !
- L'emploi fonctionnel de CEED n'est pas une promotion. Au risque même d'enfermer les personnels dans leur propre corps !
- Les personnels concernés par ce nouvel emploi devaient avoir à leur disposition une fiche financière afin de pouvoir faire leur choix en toute connaissance de cause. Cela ne fut pas le cas partout ! Comment s'exprimer clairement et dans des temps extrêmement contraints sans avoir l'ensemble des informations ?! La note indemnitaire est parue le 2 décembre (...) Et l'AC n'aurait pas fourni de simulateur fiable aux services RH de proximité !

- Une note de service sur le régime indemnitaire est parue le 4 juillet ou celui des futurs CEED n'apparaissait pas ! Seule celle du 2 décembre traite du sujet !
- Il est demandé le passage systématique en catégorie B pour les CEEP ! Et ce afin de reconnaître la notion d'encadrement.
- Cette évolution vers l'emploi fonctionnel de CEED ainsi que le plan de requalification de CEEP en TSDD vont créer des tensions dans les services car parmi les personnels certains vont bénéficier de cette reconnaissance et d'autres pas ! Si au moins la notions d'ancienneté dans le grade de CEEP avait été mise en avant ! Mais même pas !
- De plus dans certains CIGT il y a des AEP qui travaillent avec des CEEP, des OPA et des TSDD. Et parfois certains d'entre eux, font le même travail. Où est la notion de "À travail égal, salaire égal" ?!
- Il est demandé de revoir les grilles de la catégorie C exploitation (C1/C2/C3) afin de permettre un vrai déroulé de carrière à ces personnels avec de vraies perspectives d'évolution salariale afin de redonner du sens à ces métiers. Le peu de différence de rémunération entre un AEP et un CEEP n'encourage pas les agents à s'investir dans un examen pro pour accéder au niveau C3, ne serait-ce que par la prise de responsabilités. Sachant en plus que la mobilité géographique leur est imposée si obtention de l'examen (...)

### **Intervention de la DRH :**

Le MTECT serait rentré en contact avec les différents services à MAYOTTE malgré les difficultés de liaison. Il n'y aurait pas eu de victime parmi les personnels. Mais les personnels ont été tout autant impactés Le directeur de la DEAL était en congé en métropole au moment de l'ouragan. Il était en liaison avec le CMVOA afin de s'assurer de l'accompagnement des personnels en cas de besoin. Une cellule d'écoute interministérielle doit être mise en place afin d'accompagner dans la durée les collègues et la population.

La DRH a rappelé que l'emploi fonctionnel et le plan de requalification sont issus d'un long parcours. La création d'un 4<sup>ème</sup> grade en catégorie C fut retoqué par la DGAFF. Il ne sera pas possible de tout renégocier avec le ministère de la Fonction publique et celui du Budget.

Concernant les emplois concernés, l'arrêté "emplois" sera mis à jour régulièrement pour informer les personnels des emplois vacants.

Une personne passant TSDD EEI par la voie du plan de requalification n'aurait plus le bénéfice du service actif. Il faudra donc que les services s'assurent que :

- Soit le CEEP concerné bénéficie bien de 17 ans de service actif pour le faire valoir par la suite.
- Si le CEEP n'a pas les 17 ans, soit il accepte d'être proposé plus tard pour bénéficier de l'obtention du service actif. Ou alors il accepte d'être requalifié sans avoir atteint les 17 années, et dans ce cas il perd le service actif. L'important étant que la personne puisse faire son choix au regard des informations dont elle aura eu connaissance au préalable par son service.

Concernant le manque d'information dans certains services, la DRH et son équipe confirme que tous les services ont bénéficié du même degré d'information. Si dysfonctionnements constatés cela ne peut venir que des services RH de proximité.

Si les niveaux de technicité et d'expertise sont nécessaires pour que des candidats soient retenus pour bénéficier du plan de requalification (CEEP à TSDD EEI) sur les 3 ans, pour 2024 ont été sélectionnés avant tout parmi les chefs d'équipe principaux, ceux qui exerçaient de l'encadrement. En 2025 et 2026 seront mis en avant ceux ayant une technicité ou une expertise dans un domaine particulier.

Les listes des personnels retenus seront diffusées prochainement (CEED et TSDD). Les OS pourront observer ce qui vient d'être dit.

Si les CEEP seront requalifiés en TSDD EEI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les CEEP en CEED ne le seront qu'à compter du 01.12.2024 parce qu'il n'est pas possible de faire du rétroactif pour ces derniers car les textes ne sont parus qu'en novembre. Il y a la contrainte réglementaire. Les mises en paies se feront début 2025 pour ces derniers.

Les actuels TSDD déjà en poste comme adjoint au chef de centre, verront leur RIFSEEP évoluer à la hausse depuis le 01.01.2024 tout comme pour les TSDD nommés via le plan de requalification.

Pour la liste d'aptitude additionnelle au titre de l'année 2024 pour la spécialité EEI, les promotions qui ont eu lieu viennent s'ajouter à celles qui se sont faites fin d'année 2023 au titre de la liste d'aptitude 2024.

Il est rappelé que seuls et exclusivement les CEEP étant au 4<sup>ème</sup> échelon et ayant au moins 8 ans de service sont éligibles pour figurer sur une liste de propositions.

Il y a eu des débats en Conseil d'Etat qui ont modifié un peu le schéma initial.

- Donc **jusqu'en 2026 inclus** il va y avoir une liste d'aptitude unique pour l'ensemble du corps des TSDD avec 3 spécialités avec une voie classique (fonctionnaires de catégorie C techniques ; de navigation et de sécurité maritime qui ont 9 ans de service public) + la liste additionnelle liée au plan de requalification (uniquement des CEEP ayant 8 ans de service public et au 4<sup>ème</sup> échelon)
- **À compter de 2027**, il y aura 2 listes d'aptitude. Une TG et NSMG (aux conditions statutaires actuelles) + une liste EEI (conditions : CEEP au 4<sup>ème</sup> échelon depuis au moins 1 an et comptabiliser 8 ans de service public)

Il est également rappelé que les personnels bénéficiant du plan de requalification exerceront leur fonction en restant sur leur poste, sans avoir de mobilité géographique, ni même de responsabilités supplémentaires à assumer. Il s'agit bien d'une reconnaissance des fonctions déjà exercées.

### **Détachement en emploi fonctionnel de CEED :**

550 détachements d'emplois sur l'ensemble de la période de mise en œuvre, qui feront partie d'une actualisation 1 ou 2 fois/an.

#### **Dont :**

188 emplois en 2024 + 112 en 2025 + 112 en 2026 = 412 emplois pérennes (+ 138 VNF/3 ans)

### **Plan de requalification de CEEP en TSDD EEI :**

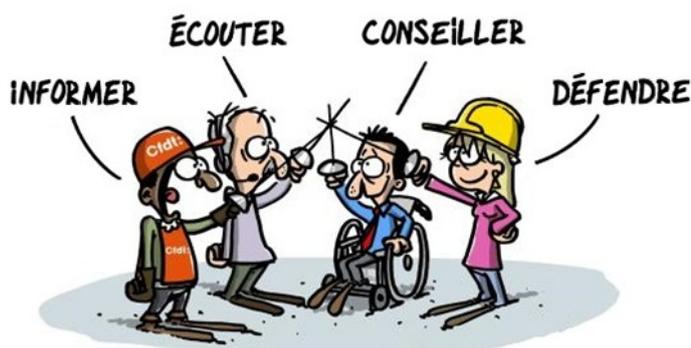
550 sur 3 ans également via une liste d'aptitude (L.A) spéciale de 2024 à 2027.

#### **Dont :**

250 en 2024 (dont 62 VNF) + 200 en 2025 + 100 en 2026

**La CFDT** demande ce qu'il se passe pour les PETPE placés en position de détachement sans limitation de durée auprès de collectivité territoriales. Mais également pour ceux mis à disposition des présidents de Régions par les transferts d'une partie du réseau routier national au 1<sup>er</sup> janvier 2024. **Réponse :** La plan de requalification de C3 en B1 ainsi que la position de détachement sur l'emploi fonctionnel de CEED ne concernent que les personnels travaillant au sein de services de l'Etat ou pour VNF. Il ne peut s'appliquer aux

**S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !**



PETPE en détachement et dont le donneur d'ordre est le président d'une collectivité. Pour ceux mis à disposition, la DRH répond que les OS peuvent faire le travail d'information auprès des personnels concernés !! Ce à quoi répond **la CFDT** que les OS ne sont pas les employeurs !! Et qu'il est de la responsabilité de l'Etat de faire passer l'information du plan de requalification et de l'emploi fonctionnel de CEED ! Nous comprenons par les 2 réponses de l'AC que ces personnels sont définitivement oubliés par l'Etat ! Et qu'ils subissent donc la double peine sans jamais avoir rien demandé ! Le transfert de leur CEI vers une collectivité, puis l'oubli complet et total du ministère alors même que pour ceux mis à disposition, il est prévu un retour complet et possible à l'Etat au bout de 8 ans si la collectivité ne souhaite ne pas prendre finalement le réseau transféré !!!!! **INCROYABLE !!**



**Sur insistance de la CFDT la DRH déclare qu'il faille avoir un point de vigilance particulier sur ces cas ! Nous nous assurerons que cela soit le cas !**

Après une intervention par les cas particuliers de personnels ayant à un moment de leur vie professionnelle acceptés d'assumer des fonctions extra-professionnelles, la DRH répond que sur l'emploi fonctionnel de CEED il n'est pas possible d'intégrer des CEEP ayant pris de tels engagements (ex : permanent syndical ou président de CLAS), car il faut encadrer ou avoir une technicité et/ou d'expertise particulière. Mais il est souligné que les personnels concernés peuvent être promus par la voie classique à la catégorie B1 (LA à TSDD) et que l'indemnitaire est plus intéressant en B qu'en C (NDLR : mais les primes ne sont pas du tout prises en compte au même niveau que le salaire payé en points d'indice !) Et des collègues concernés ont vite calculé qu'il était plus avantageux pour eux d'être nommé sur un emploi fonctionnel de CEED, plutôt que d'être promu dans le corps des TSDD (pour ceux étant proche de la retraite).

Le système devient Kafkaïen car dans certaines structures (ex : CIGT), des personnels ayant des statuts ou des grades différents font le même travail (...) D'après les services de la DRH ce système vient d'une décision de l'interministériel (ce qui n'était pas le projet initial du MTECT) Il est déclaré que les services en lien avec la DRH ministérielle s'adaptent et aient suffisamment de souplesse pour ne pas s'interdire la voie de double publication pour un même poste (CEED et TSDD).

Quant aux propositions à la fois des TSDD et des emplois fonctionnels pour 2025, la DRH souhaite avoir les remontées des propositions des services pour la fin janvier (...) Au mieux les personnels nommés CEED seraient rémunérés en tant que tels à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025. Au pire au 1<sup>er</sup> mai. Ceci dû à la date de parution des arrêtés liste des emplois fonctionnels et que le système réglementaire ne permet pas de faire du rétroactif (idem que le 1<sup>er</sup> décembre 2024).

**Sur la possibilité que le recours au Conseil d'Etat déposé par une organisation syndicale soit accepté, l'emploi fonctionnel de CEED deviendrait caduc. Cela aurait pour conséquence pour tous les personnels concernés de perdre leur emploi fonctionnel, mais également les rémunérations qui y sont liées. Cela fait tomber tous les textes réglementaires. Notamment pour les personnels de VNF. Et les agents concernés devraient rendre les trop perçus.**

**INFO ☞ Le syndicat concerné s'est désisté de son recours en date du 20 décembre 2024 !**

**Pour conclure :** Pour **la CFDT** la création de l'emploi fonctionnel de CEED ainsi que le plan de requalification de C3 en B1, au-delà de créer des frustrations entre collègues exerçant les mêmes responsabilités, est l'illustration du désarroi de notre ministère pour revaloriser les salaires de l'ensemble des personnels concernés. Les niveaux de salaires statutaires (hors primes diverses et variées) étant ce qu'ils sont, il fallait imaginer un processus pour permettre des évolutions salariales. Alors certes en définitive cela permet effectivement à une partie des agents d'être mieux rémunérés.

Et c'est tant mieux ! Mais cela est affligeant de faire le constat que le MTECT est obligé de travailler à inventer des stratagèmes pour permettre à ses personnels d'être rémunérés décemment. Ceci pour dire toute la considération que nos gouvernants portent à ce ministère.



De plus que dire à propos de nos collègues qui n'ont pas eu le choix que d'être transférés vers des collectivités (...)!? Eux sont les grands perdants à tous niveaux ! Oubliés par leur gestionnaire de carrière et mal aimés par leur donneur d'ordre s'ils n'intègrent pas la Fonction publique territoriale (...) Ils sont doublement victime d'un système qui les méprise !!!! Et ceux mis à disposition sans limitation de durée sont dans une bien plus mauvaise posture que leurs collègues placés en détachement sans limitation de durée (pas les mêmes vagues de transferts ce qui fait une réelle différence malgré tout).

Finalement tout ceci est issu du constat d'un tassement des grilles salariales contre lequel aucune vraie réponse politique nationale n'est apportée ! Force est de constater que l'exercice arrivera vite à ses limites jusqu'au jour où il faudra à nouveau imaginer autre chose pour maintenir le bateau hors d'eau (...)

La CFDT veut de vrais salaires statutaires pour les personnels de ce ministère, pour une vraie reconnaissance des tâches effectuées et des conditions particulières dans lesquelles certaines sont menées au quotidien. Mais en fait nous faisons le constat que lorsqu'il y a revalorisation, ce sont essentiellement pour les primes. Mais les personnels n'en bénéficieront plus à la retraite. Et à ce moment-là la chute sera d'autant plus dure (...)

## Document de travail transmis avant la réunion

### **I/Concrétisation de la reconnaissance des fonctions d'encadrement et de haute responsabilité des agents des corps des personnels d'exploitation sur le plan juridique :**

1. Une réforme statutaire pleinement en vigueur avec la publication de l'ensemble des textes en novembre 2024, avec les derniers textes relatifs au plan de requalification

- Décret n° 2024-1013 du 08/11/2024 relatif aux modalités de recrutement par voie de promotion interne dans le corps des TSDD
- Arrêté du 08/11/24 fixant le contingentement de 2024 à 2026

2. Un accompagnement indemnitaire (cf annexe 1 pour le détail des gains) avec la publication de la :

- Note de gestion du 2 décembre 2024 relative aux modalités indemnitaires, hors indemnités pour service fait, des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat affectés aux MTEL ;
- Note de gestion du 2 décembre 2024 modifiant la note du 12 juillet 2024 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT.

### **II/ Concrétisation de la reconnaissance des fonctions d'encadrement et de responsabilités particulières des agents des corps des personnels d'exploitation sur le plan opérationnel :**

1. Publication des arrêtés fixant la liste et la localisation des emplois de chef d'équipe d'exploitation divisionnaires :

- Arrêté du 18/11/2024 fixant la liste et la localisation des emplois de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire des TPE (188 postes)

- Arrêté du 04/11/2024 fixant la liste et la localisation des emplois de chef d'équipe d'exploitation divisionnaires de Voies navigables de France (62 postes)

2. Publication de l'arrêté n° 2024-057 portant inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps de TSDD (EEI) au titre de 2024, le 09/11/24.

3. Prise des arrêtés individuels de nomination sur emploi fonctionnel et des arrêtés individuels de promotion en cours, par les Centre Régionaux de Gestion des Personnels (CRGP).

4. Mise en œuvre en paye, dans un nouveau cadre indemnitaire.

### III/ Prochaines étapes :

Calendrier de la campagne 2025 en cours d'élaboration

Annexe : Évolutions indemnitaires du plan de requalification

#### ➤ **Emploi de Chef d'équipe d'exploitation divisionnaire**

- Application d'un gain indemnitaire annuel brut de +800 € dont 180 € en PSR et 620 € en PTETE

#### ➤ **Promotion au premier niveau de grade de TSDD**

##### • **Principes :**

- L'IFSE est fixée à partir du montant indemnitaire perçu sur le grade CEEP dans tous les cas y compris pour ceux détachés préalablement sur l'emploi de CEED avant la promotion à TSDD
- Classement après promotion en G3 de l'IFSE sur une fonction spécifique supplémentaire intégrée au G3 : « autres fonctions en CEI avec encadrement ».

##### • **Modalités de gestion de l'IFSE maintenues :**

- Montant minimum d'évolution de l'IFSE en cas de passage d'agent de catégorie C en B :
  - + 670 € en SD IdF et + 500 € en autres SD
- Socles de l'IFSE d'un TSDD en G3 en IDF 8 300 € et hors IDF 6 650 €

##### • **Modalités de gestion de l'IFSE adaptées :**

- Création de compléments à l'IFSE selon les classes de CEI (en remplacement de celui existant pour le grade de TSDD (+760 €) en CEI) :

CLASSE CEI	Comp. IFSE en IdF	Comp. IFSE hors IdF
CLASSE A	500 €	500 €
CLASSE B	NEANT	200 €
CLASSE CLASSE C	NEANT	NEANT
CLASSE D	NEANT	NEANT

- Création d'un complément à l'IFSE pour les adjoints de chef de CEI en G2 du RIFSEEP

TSPDD en CEI de classe A hors IdF	TSDD en CEI de classe A hors IdF	Autres situations
1450 €	1850 €	1200 €

Les évolutions indemnitaires des chefs d'équipes d'exploitation principaux détachés dans un emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire (CEED) ou promus dans le grade de technicien supérieur du développement durable notamment en Direction interdépartementale des routes sont résumées comme suit :

Classe de CEI	CEEP		CEED	TSDD			
	Montant en PSR + PTETE		Gain CEED	Montant ISF en IdF dont complément	Gain IdF / CEEP	Montant IFSE hors IdF dont complément	Gain hors IdF / CEEP
Classe A	7958,51 €	8758,51 €	800,00 €	9128,51 €	1170,00 €	8958,51 €	1000,00 €
Classe B	5658,51 €	6458,51 €	800,00 €	8300,00 €	2641,49 €	6850,00 €	1191,49 €
Classe C	5058,51 €	5858,51 €	800,00 €	8300,00 €	3241,49 €	6650,00 €	1591,49 €
Classe D	4533,51 €	5333,51 €	800,00 €	Sans objet	Sans objet	6650,00 €	2116,49 €



[Je clique : j'adhère à la CFDT](#)

