



# PERSONNELS d'EXPLOITATION des TPE - Guide 2007

AE - AES - CEE - CEEP



## USE / CFDT

30, passage de l'Arche  
92055 LA DEFENSE Cedex  
tél. 01.40.81.24.00 fax : 01.40.81.24.05  
courriel : [cfdt.syndicat@i-carre.net](mailto:cfdt.syndicat@i-carre.net)  
Internet : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

## Edito

Ce guide a pour ambition d'être un outil d'information pour les agents et chefs d'équipe. Il concerne leur statut, leur carrière, leur droit. Depuis l'édition de 2004, la transposition de l'accord « Jacob » a modifié le contenu de ce guide.

Cet accord, signé par la CFDT, a été transposé à minima au statut. Il ne s'agit pas d'une véritable réforme attendue par les agents et chefs d'équipe depuis plus de 16 ans. Néanmoins, cette signature de la CFDT a permis de faire bouger le statut, ce que n'a jamais réussi l'organisation syndicale largement majoritaire dans le corps.

Nouvelles grilles indiciaires avec création d'un 11<sup>ème</sup> échelon, nouvelle échelle pour les CEEP avec un sommet indiciaire supérieur au précédent, et aussi le reclassement des AE en AES, le recrutement directement en échelle 4 pour 80 % des emplois à pourvoir... voilà des mesures concrètes favorables au personnel d'exploitation.

Autre mesure, approuvée par la CFDT, qui profite au déroulement de carrière des agents et CEE : la promotion suivant un pourcentage par rapport au nombre de proposables. Grâce à la CFDT, il y a plus de promotions à CEEP, et pour 2007 les promotions à CEE sont multipliées par 3, au-delà du nombre d'agents ayant fait valoir leurs droits à retraite.

La vie professionnelle d'un agent, ce sont également ses conditions de travail et son régime indemnitaire. La CFDT ne partage pas le slogan « travailler plus pour gagner plus » et défend l'ARTT, aujourd'hui remise en cause, et ses applications (garanties minimales, bonifications horaires, ISH, PTETE...).

Pour la CFDT, le revenu des agents doit s'articuler autour d'un salaire, de primes pérennes et indemnités revalorisées, et non sur

des heures supplémentaires aléatoires ou magouilles locales.

Ainsi nous sommes favorables à l'activité programmée, qui permet de concilier vie familiale, sécurité et santé au travail. Mais la revalorisation de tous les taux de l'ISH, et pas seulement les sujétions de nuit, est indispensable.

La remontée en surface d'accords locaux dérogatoires sur le régime indemnitaire, dans le cadre de la création des DIR (directions inter-départementales des routes) vient de démontrer que certaines organisations syndicales ont occulté l'essentiel : la réforme du statut.

La CFDT a été la seule à ne pas approuver le protocole DIR qui vient de revaloriser la PTETE. En effet, le minimum de 3 000 € annuels (PSR + PTETE) revendiqué par la CFDT n'est pas atteint ; en outre, les agents et chefs d'équipe des autres services (DDE, SN...) sont exclus du bénéfice de cette prime. Pourtant, comme dans les services de navigation notamment, le cycle atypique de travail est courant, la dangerosité du travail est aussi réelle.

À la CFDT, les avancées doivent être collectives et la solidarité n'est pas un vain mot.

Christian Fourcoul  
bureau national de l'USE-CFDT

## sommaire

édito.....	1
statut : présentation et promotion .....	2
statut : fonctions .....	3
recrutement.....	4
CAP .....	5
temps de travail .....	6
primes & indemnités.....	7
grille des salaires.....	8

## Présentation

Le décret n° 2007-655 du 30 avril 2007 (paru au JO du 3 mai 2007) crée le nouveau corps des personnels exploitation des travaux publics de l'État. Il réunit dans un même corps (classé en catégorie C de la Fonction Publique), sous un même statut, les agents d'exploitation, les agents d'exploitation spécialisés, les chefs d'équipe d'exploitation et principaux. Ce nouveau statut permettra d'améliorer les conditions des déroulements de carrière. Il est en effet plus facile de passer d'un grade à l'autre par tableau d'avancement avec un ratio promu/promouvables de bon niveau, plutôt que de changer de corps. La promotion exceptionnelle en 2007 de 1 170 AES à chef d'équipe en constitue une première illustration.

C'est un statut à un seul corps qui comprend 4 grades :

- agent d'exploitation des TPE (AE) classé en échelle 3 ;
- agent d'exploitation spécialisé (AES) classé en échelle 4 ;
- chef d'équipe d'exploitation (CEE) classé en échelle 5 ;
- chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) classé en éch. 6.

Les agents et chefs d'équipe sont répartis entre la branche « routes, bases aériennes » (RBA) et la branche « voies navigables, ports maritimes » (VN-PM).

La représentation du personnel, dans la branche RBA, s'exerce au sein d'une CAP locale. Celle des VN/PM s'exerce au sein d'une CAP centrale, mais aussi de CAP locales, pour les services à gros effectif.

## Effectifs au 01/01/2007

Agents en position normale d'activité ainsi qu'en détachement, avant reclassement dans le nouveau corps et promotions 2007.

grade	effectif	
AE	4 910	16 %
AES	18 904	62 %
CEE	5 165	17 %
CEEP	1 518	5 %
total	30 497	100 %

La branche VN-PM représente environ 10 % des effectifs.

## Promotion

### Règles générales

Le déroulement de carrière (promotion à AES, CEE et CEEP) s'effectue par tableau d'avancement. S'ajoute l'avancement au grade de CEE par concours professionnel

Les promotions s'établissent à partir des propositions de la hiérarchie, après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP) locale (et nationale pour VN/PM).

Les agents promus Agents d'Exploitation Spécialisés ou Chefs d'Équipe d'Exploitation sont reclassés dans le nouveau grade au même échelon détenu en conservant l'ancienneté acquise. Les agents promus Chefs d'Équipe d'Exploitation Principaux sont reclassés à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

## Agent d'Exploitation Spécialisé

Promotion par tableau d'avancement au choix, réservé aux AE ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

Nota : les AE titulaires et stagiaires actuels sont reclassés AES (pour l'essentiel en 2007) à l'identité d'échelon et d'ancienneté dans l'échelon.

## Chef d'Équipe d'Exploitation

**Concours professionnel** ouvert aux AES ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

Mesures dérogatoires jusqu'en 2012. Pour 2007 : avoir atteint le 4<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

**Tableau d'avancement** au choix réservé aux AES ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

Mesures dérogatoires jusqu'en 2012. Pour 2007 : avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Modalités de répartition : 1/3 minimum par concours, 1/3 minimum par tableau d'avancement. Les postes non pourvus au concours peuvent être reportés à la promotion dans la limite des 2/3 du total des promotions.

Pour 2007 : 1/3 concours ; 2/3 promotion.

## Chef d'Équipe d'Exploitation Principal

**Par tableau d'avancement**, au choix, réservé aux CEE ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

Mesures dérogatoires jusqu'en 2012. Pour 2007 : avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon et compter au moins 3 ans de services effectifs dans le grade au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## Contrôleur des TPE

**Par liste d'aptitude au choix** (CAP locale et nationale) : avoir accompli 10 ans de service effectifs dans le grade de CEE ou CEEP.

Nota : en 2007, 2 promotions en AIFMP, 21 en R/BA.

## Revendications CFDT



**Accès au concours de CEE** : les mesures dérogatoires du nouveau statut doivent permettre l'accès au concours dès 5 ans d'ancienneté.



**Concernant les épreuves du concours à Chef d'Équipe** : elles doivent être adaptées et tenir compte du fait que la formation de chef d'équipe se déroule après l'examen. Les formations doivent être organisées avec les moyens nécessaires pour indemniser correctement les personnels. La publication des postes vacants doit être effective avant les concours.

## Les fonctions

Les AE et AES de la branche RBA (routes - bases aériennes) sont chargés de l'exécution de tous travaux de construction, d'entretien, de réparation et d'exploitation du réseau routier national et des bases aériennes.

Les AE et AES de la branche VN-PM (voies navigables, ports maritimes) sont chargés de l'exécution de tous travaux d'entretien, de grosses réparations et d'équipement sur les voies navigables, dans les ports maritimes, ainsi que dans les dépendances de ces voies et ports. Ils sont chargés de la manœuvre des ouvrages, de la conduite des engins et de l'exécution de toutes les opérations relatives à l'exploitation des voies navigables et des ports maritimes. Ils assurent également l'entretien et participent à la réparation des ouvrages et engins dont la manœuvre ou la conduite leur est confiée.

Les CEE et CEEP sont les collaborateurs directs des contrôleurs des travaux publics de l'État.

Ils assurent l'encadrement des agents d'exploitation et des agents d'exploitation spécialisés des travaux publics de l'État.

Ils sont notamment chargés de répartir les tâches et de veiller à leur exécution, de fournir les données nécessaires à la tenue de la comptabilité analytique, de transmettre les instructions d'ordre technique de leurs supérieurs hiérarchiques et d'assurer, suivant leurs directives, l'exécution des programmes de travaux, et de participer au métré des ouvrages ainsi qu'à l'exécution des métrés et des levées de plans sommaires. Ils participent à l'exécution des travaux confiés aux agents qu'ils encadrent.

Les CEE et CEEP à l'exploitation des voies navigables et des ports maritimes sont chargés de tâches spécifiques comportant soit l'encadrement des agents d'exploitation et des agents d'exploitation spécialisés des travaux publics de l'État, soit l'exploitation d'ouvrages importants ou complexes.

### Fonctions communes

Les membres du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État assurent la surveillance du domaine public. A cet effet, ils peuvent être commissionnés et assermentés pour la constatation des infractions à la police de la conservation du domaine public et l'établissement des procès-verbaux concernant ces infractions.

Les membres du corps d'exploitation des travaux publics de l'État peuvent être appelés en raison des nécessités de la circulation sur les routes et sur les voies navigables, ainsi que des exigences de l'exploitation des ports maritimes, à exécuter, en dehors de leur horaire normal de travail, un service de jour et de nuit, en semaine, les samedis, dimanches, et jours fériés. Les modalités d'exécution de ce service exceptionnel ainsi que les conditions d'octroi d'un repos compensateur sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'Équipement.

## Revendications CFDT



### Un statut à 2 corps

Le premier permettant aux agents d'exploitation de dérouler une carrière jusqu'à l'échelle 6 sans barrage (sans concours), par tableau d'avancement assis sur la règle du ratio « promus sur promouvables ». Ce ratio serait déterminé afin d'assurer effectivement une fin de carrière à l'échelle 6 à un indice majoré sommital de 430.

Le second, calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT, permettant aux CEE d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 à un indice majoré sommital d'au moins 490.



### Un pyramidage de 30 % de CEE (15 % de CEE et 15 % de CEEP) et de 70 % d'AES.

Promotion systématique des AE à AES dès que les conditions statutaires sont remplies ; le taux de promotion de CEE à CEEP doit être porté à 20 %.



### Le reclassement à l'échelon supérieur des agents en échelle 3, 4 et 5

pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005) et rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté).



### L'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents et CEE

recrutés avant le 1/10/2005.



### La promotion au grade supérieur en fin de carrière dès lors que l'agent bénéficie d'un gain à pension.



### Une bonification d'une année sur cinq de services actifs

afin de prendre en compte la pénibilité au travail et de bénéficier d'une véritable retraite à 55 ans.



### Primes : 2 300 € de PTETE pour un cumul minimum de 3 000 € avec la PSR ; c'est-à-dire

à la hauteur du montant des primes d'un adjoint administratif en échelle 4.



### L'accès au corps des contrôleurs doit se faire par liste d'aptitude pour au moins 20 % des postes mis au recrutement.

### CFDT - Union des Syndicats de Equipement

Nom :

Prénom :

Adresse :

déclare adhérer à la CFDT

date

à retourner au secrétaire local CFDT ou à :  
U S E / C F D T

Ministère de l'Équipement, 30, Passage de l'Arche  
92055 PARIS-LA DEFENSE CEDEX

fax : 01 40 81 24 05

### BULLETIN D'ADHÉSION

Grade :

signature

Guide 2007

En application du décret n° 91-393 du 25 avril 1991 modifié par le décret n° 2007-655 du 30 avril 2007, les personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (TPE) sont désormais recrutés pour chacune des deux branches « routes-bases aériennes » et « voies navigables, ports maritimes » :

- sans concours dans le 1<sup>er</sup> grade d'agent d'exploitation (E3),
- par concours externe dans le 2<sup>ème</sup> grade d'agent d'exploitation spécialisé (E4),
- et peuvent être promus, par voie d'un concours professionnel sur épreuves, au grade de chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État (E5).

### 1- RECRUTEMENT SANS CONCOURS AU GRADE D'AGENT D'EXPLOITATION DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT (E3)

Le recrutement sans concours dans les corps de catégorie C et plus particulièrement dans le grade des agents d'exploitation des TPE (E3), destiné à doter les services, de personnels d'exploitation dont les missions sont fixées par le décret n° 91-393 du 25 avril 1991, est une mesure visant à permettre à des personnes non diplômées et non qualifiées d'intégrer la Fonction Publique. Pour l'année 2007 ce mode de recrutement est fixé à 20 % du recrutement dans le corps.

Afin de contribuer à la réussite de l'insertion professionnelle de ces personnes, les commissions de sélection chargées de ces recrutements devront s'attacher, avec l'aide des services recruteurs, à rechercher la plus grande adéquation possible entre les profils des candidats sélectionnés et les besoins de compétences des services.

Des formations d'adaptation aux emplois devront en outre être proposées à ces agents afin de contribuer à la réussite de leur insertion professionnelle.

L'organisation de la sélection est à la charge des chefs des services déconcentrés dans lesquels les emplois sont offerts, intitulés les services recruteurs, à savoir :

- branche « bases aériennes, routes nationales » : directions interdépartementales des routes (DIR),
- branche « voies navigables, ports maritimes » : directions départementales comportant un service de navigation, services de navigation, services maritimes.

Pour un recrutement dans la branche « voies navigables, ports maritimes », l'avis de recrutement devra préciser que sera exigé du candidat, avant sa date de nomination, la production d'une attestation d'aptitude à parcourir au moins cinquante mètres à la nage.

### 2- RECRUTEMENT PAR CONCOURS AU GRADE D'AGENT D'EXPLOITATION SPÉCIALISÉ DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT (E4)

Les agents d'exploitation spécialisés des TPE sont recrutés pour chacune des deux branches « routes, bases aériennes » et « voies navigables, ports maritimes » par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau V, ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par les dispositions du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique, qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2007.

---

---

### Revendications CFDT

---

---



Le taux de 20 % des recrutements effectués à l'échelle 3 correspond au pourcentage maximum admis par la CFDT.



Les « formalités » demandées aux candidats s'apparentent de fait à un concours : dépôt d'un dossier comprenant lettre de candidature et de motivation, ainsi qu'un curriculum vitae. Les candidats retenus seront auditionnés par une commission, puis participeront à une « mise en situation de travail » (test d'1 heure). À l'issue de ces épreuves sera arrêtée la liste des lauréats retenus, par ordre de mérite.



La CFDT sera vigilante sur l'aspect « social » de ces recrutements, car seule l'absence de diplôme motive une échelle de rémunération inférieure à celle des AES.

Nous veillerons à ce que la sélection soit équitable. La participation de l'ANPE, des missions locales pour l'emploi aux sélections des candidats et la consultation des instances locales (CTP) devraient assurer une réelle égalité.



Ce recrutement à l'échelle 3 doit faciliter une plus grande diversité de la Fonction Publique et permettre l'insertion de personnes en difficulté. La mise en place d'un examen professionnel doit être recherchée pour permettre rapidement le passage de l'échelle 3 à l'échelle 4.



## Composition

La Commission Administrative Paritaire est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel. Ces derniers sont élus sur liste syndicale par les agents.

Les quatre grades des corps d'agents et de CEE ont une CAP unique. Elle formule des avis.

Il existe une CAP locale dans chaque département pour les personnels de la spécialité Routes/Bases Aériennes.

Il existe une CAP nationale, et des CAP locales pour les gros services, pour les personnels de la spécialité Voies Navigables - Ports Maritimes.

## Attributions

La CAP est compétente pour toute question d'ordre individuel concernant le personnel (déroulement de carrière, notation, mutation, discipline, etc.).

Tout agent contestant une décision le concernant peut recourir à l'avis de la CAP.

La CAP se réunit au moins 2 fois par an. Les suppléants, pour la CFDT, doivent participer à la CAP à chaque séance.

## Fonctionnement

La CAP peut se réunir sur demande écrite de la majorité de ses membres, l'administration doit la convoquer dans les deux mois.

Les documents relatifs à la réunion sont envoyés en même temps que la convocation et au plus tard au moins 8 jours avant aux élus.

Le procès-verbal est établi par l'administration dans le mois qui suit la CAP.

Toutes facilités doivent être accordées aux élus (titulaires et suppléants) pour préparer et rendre compte de la réunion.

## Clause de sauvegarde

L'accord Jacob, signé par la CFDT, étend l'application de la clause de sauvegarde. Son taux est amélioré et passe de 3 à 5 %. Il s'applique aux effectifs du corps de recrutement (ex pour les chefs d'équipe, celui des contrôleurs). Si le nombre total de recrutements, dans le corps étudié, est inférieur à 5 % des effectifs, alors les ratios de recrutement réservés à la promotion sociale s'appliqueront au nombre déterminé par la clause de sauvegarde :

5 % des effectifs totaux soit  $0,05 \times 6\,000 = 300$ .

Cette clause, dans une période de suppressions d'effectifs, préserve les recrutements réservés à la promotion sociale (liste d'aptitude et examen professionnel). C'est une mesure efficace à suivre en CAP lors de l'examen de la liste d'aptitude.

## Mutation

La règle pour demander une mutation c'est trois ans dans le service **et non pas sur un même poste**.

Des dérogations sont possibles\* pour :

- raison familiale,
- rapprochement de conjoint,
- raison médicale.

**\*lire le formulaire PM 104 (demande de mutation)**

Toute mutation en dehors du service d'origine (DDE, Service Spécialisé), est soumise à l'avis de la CAP de la spécialité et du service d'arrivée.

Exemple : la demande de mutation pour une DDE dans la spécialité Routes/Bases Aériennes, sera examinée à la CAP locale du département d'arrivée.

Inversement, toute mutation pour un service navigation (DDE ou Service Spécialisé) et donc pour la spécialité VN/PM est examinée à la CAP centrale.

Tout agent candidat à un changement d'affectation renseigne un imprimé PM 104 pour exprimer officiellement sa candidature au titre d'une liste de postes vacants établie soit au niveau local, soit au niveau national.

**Il est fortement recommandé de saisir directement le service d'accueil demandé, ainsi que les représentants du personnel siégeant à la CAP compétente.**

L'imprimé est composé de trois parties respectivement réservées au candidat à la mutation, au directeur du service d'origine et au directeur du service d'accueil.

Dans le cas d'une mutation interne ou concernant un corps à gestion déconcentrée, les avis sont portés par les autorités hiérarchiques compétentes du service d'origine et du service d'accueil.

C'est l'avis du service d'accueil qui prime, même en cas d'avis défavorable du service d'origine. Celui-ci ne peut différer le départ de l'agent qu'au maximum de trois mois.

Tout changement de résidence administrative, même à l'intérieur d'un même service, doit être soumis à l'avis de la CAP.

## Revendications CFDT



La CFDT revendique la convocation systématique et la prise en charge des frais pour les membres suppléants, afin qu'ils soient réellement efficaces quand les titulaires sont absents.



La CFDT forme tous ceux qui s'engagent en figurant sur les listes qu'elle présente, et leur apporte toute l'assistance requise sur la gestion du corps.

**Les infos CFDT c'est aussi sur internet et sur l'intranet Equipement :**

Internet : <http://www.ufe-cfdt.org/>

Intranet : <http://cfdt-ufe.syndicat.i2/index.html>



## TEMPS DE TRAVAIL

### GARANTIES MINIMALES

#### TEMPS DE TRAVAIL MAXIMUM

- durée quotidienne : 10 h/jour
- durée hebdomadaire : 48 h/semaine
- moyenne sur 12 semaines : 44 h/semaine
- amplitude maximale de la journée : 12 heures

#### TEMPS DE REPOS MINIMUM

- repos quotidien : 11 h consécutives
- repos hebdomadaire : 35 h consécutives sur une semaine glissante avec en principe le dimanche
- pause pour 6h consécutives de travail : 20 minutes

- Les dérogations prévues aux garanties minimales sont encadrées et doivent faire l'objet d'une information au comité local d'hygiène et de sécurité.

#### DANS LE CAS D'UN TRAVAIL PROGRAMMÉ

- temps de travail maximum : 12 h/jour ; 60 h/semaine isolée ; 44 h/12 semaines
- amplitude maximum : 15 h/jour
- repos minimum : 9 h/jour ; 35 h/semaine
- pause pour 6 h consécutives de travail : 20 minutes

#### EVÉNEMENT IMPRÉVU, SOUDAIN OU ALÉATOIRE

- REPOS RÉCUPÉRATEUR : 11 h
  - si repos quotidien = ou < 7 h
  - si repos quotidien < 9 h pour la 2<sup>e</sup> fois de la semaine
  - si intervention de nuit > 4 h et moins de 11 h de repos quotidien
- REPOS RÉCUPÉRATEUR : 35 h
  - si repos hebdomadaire < à 24 h

#### ACTION RENFORCÉE :

- limitée impérativement à 72 heures. Le repos quotidien continu sera de 7 h la 1<sup>ère</sup> nuit ; 8 h la 2<sup>ème</sup> nuit ; 9 h la 3<sup>ème</sup> nuit.
- repos récupérateur : 35 h si la somme des 3 repos quotidiens successifs est < à 27 h

- Le travail atypique est encadré. Il ouvre droit dans tous les cas à 2 jours de repos consécutifs en moyenne hebdomadaire au lieu de 35 heures prévues par les garanties minimales.

#### ANNUALISATION

- 2 phases maximum
- durée quotidienne : 6 h mini ; 9 h maxi
- durée hebdomadaire : 32 h mini ; 40 h maxi
- délais de prévenance de 15 jours en cas de modification des phases du cycle

#### TRAVAIL POSTÉ

- réservé à certaines activités (PC opérationnels, travail à la marée, exploitation des ouvrages de navigation, activités nécessitant une large amplitude de présence) ;
- l'ouverture à d'autres activités ne peut être décidée localement : elle est subordonnée à une instruction ministérielle soumise à la concertation nationale ;
- avis du CLHS et du CTPL obligatoires.

- Un cycle de travail comprenant des heures de nuit, de dimanche et jours fériés ouvre droit à une réduction supplémentaire de la durée du travail.

#### TAUX DES BONIFICATIONS

- heures de nuit : 20 % (entre 22 h et 7 h) ;
- heures de dimanche : 10 % ;
- heures d'un jour férié : 10 % ;

Les bonifications de nuit se cumulent avec celles pour dimanche et jour férié.

Tous les agents qui travaillent dans un même cycle de travail bénéficient, indépendamment du service fait, de la même réduction du temps de travail.

### Décompte des heures supplémentaires

Nature	Taux	Récupération
HS1 (14 premières HS mensuelles)	107 %	1 h 04 min
HS2 (HS suivantes)	127 %	1 h 16 min
HS3 (HS de dimanche et jours fériés)	178 %	1 h 47 min
HS4 (HS de nuit, soit de 22 h à 7 h)	214 %	2 h 08 min

Une adaptation des textes relatif aux heures supplémentaires est en cours au niveau de la fonction publique. Une évolution des taux de rémunération est prévue. Elle tiendra compte notamment de l'engagement du gouvernement de supprimer les cotisations sociales. Ces évolutions ne vont pas dans le bon sens pour l'équilibre des caisses de la protection sociale.

## PRIMES & INDEMNITÉS

### PSR (prime pour service rendu)

La PSR est l'unique prime versée aux agents, en principe sans modulation, et « dès lors qu'ils effectuent leur travail normalement ».

La PSR est différente pour chaque grade. La dotation individuelle est fixée chaque année. Le taux maximal devrait être de 3 % du traitement.

grades	dotation moyenne en euros pour 2007
CEEP	875,03
CEE	789,02
AES	601,32
AE	583,67

### PTETE (prime technique entretien travaux exploitation)

La prime (PTETE) annuelle forfaitaire est de 916 € pour les AE et AES et 1098 € pour les CEE et les CEEP, avec une possibilité de déplaçonnement pour des situations particulières (voies à fort trafic, zone de montagne...) et des cycles de travail atypiques.

**PTETE dans les DIR** (protocole DGPA du 29/06/07)

#### Agents et AES

type de CEI	2007(1)	2007(2)	2008	2009
CEI 1	934 €	1 460 €	1 600 €	1 950 €
CEI 2	1 110 €	1 750 €	1 800 €	1 950 €
CEI 3	1 350 €	2 350 €	2 440 €	2 700 €
CEI 4	1 397 €	2 850 €	2 950 €	3 250 €
CEI 5	3 150 €	3 750 €	4 250 €	5 400 €
CEI 5+	4 847 €	5 000 €	5 080 €	5 400 €

#### CEE et CEEP

type de CEI	2007(1)	2007(2)	2008	2009
CEI 1	1 118 €	1 820 €	2 000 €	2 340 €
CEI 2	1 319 €	2 210 €	2 260 €	2 340 €
CEI 3	1 576 €	2 990 €	3 080 €	3 250 €
CEI 4	1 629 €	3 640 €	3 730 €	3 900 €
CEI 5	3 646 €	4 810 €	5 400 €	6 500 €
CEI 5+	5 741 €	6 370 €	6 400 €	6 500 €

(1) mise à niveau immédiate sur la base de la moyenne constatée

(2) sous réserve de l'approbation des règlements intérieurs

#### agents affectés en CIGT et PC

Revalorisation progressive de la PTETE et de la prime de métier, servie de manière égale aux AE, CEE et OPA affectés comme opérateurs dans les centres d'ingénierie et de gestion du trafic (CIGT) et/ou dans les PC chargés de la gestion du trafic ; deux niveaux de PTETE sont ainsi définis : un pour les CIGT (et/ou PC) dont le réseau nécessite un travail de nuit conduisant à accroître l'isolement des opérateurs et l'autre pour les autres CIGT (et/ou PC).

CIGT/PC	2007	2008	2009	2010
3 x 8	2 800 €	3 200 €	4 000 €	4 500 €
autres	1 700 €	2 000 €	2 500 €	3 000 €

#### revalorisation de la PTETE aux AE et CEE affectés dans les services d'ingénierie routière (SIR)

SIR	2008	2009
AE	2 000 €	2 200 €
CEE	2 400 €	2 640 €

### ISH (indemnité de sujétions horaires)

Nature	Taux actuel
ISH 1 <sup>ère</sup> part - vacation continue 6 h au moins en semaine	7,77 €
ISH 1 <sup>ère</sup> part - vacation continue 6 h au moins le week-end, un jour férié et pendant les heures de nuit	15,55 €
Heures décalées de 18 h à 22 h	10 %
Heures de samedi (à partir de vendredi 18 h)	10 %
Heures de dimanche (à partir du samedi 18 h et jusqu'au lundi 7 h)	20 %
Heures de jour férié (à partir de la veille à 18 h et jusqu'au lendemain 7 h)	50 %
Heures de nuit de 22 h à 7 h ce taux passera à 50 % en 2008 puis 70 % en 2009 (application du protocole)	30 %

### Astreinte

Cette indemnité est versée à tout agent contraint de rester à son domicile (voire en dortoir, dans ce cas son taux est triplé) afin de rester disponible pour d'éventuelles interventions (ex : service hivernal). Vous devez être rémunéré quelle que soit la durée de la permanence au taux défini (une nuit, un week-end, une semaine). Le recours aux nouvelles technologies (portables, Internet) devra être systématiquement recherché.

#### Astreinte d'exploitation, de sécurité

Délais de prévenance mini 48h.

Taux en euros applicable au 01/01/2006	
Semaine complète	149,48
Astreinte de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	10,05
Astreinte fractionnée inférieure ou égale à 12h	8,08
Astreinte couvrant une journée de récupération	34,85
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	109,28
Astreinte le samedi	34,85
Astreinte le dimanche ou un jour férié	43,38

Le montant des indemnités est majoré de 50 % si prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte. Taux triplé en dortoir.

### Revendications CFTD



**PTETE : 2 300 € minimum pour tous**

Revalorisation de l'ISH 1<sup>ère</sup> part (vacation continue de 6 h) : l'indemnité doit être portée à 20 € (semaine) et 40 € (samedi, dimanche et jour férié).

Revalorisation de l'ISH 2<sup>e</sup> part : heures de nuit et jours fériés 100 %, samedi et dimanche 66 %, heures décalées 20 %

**Astreinte : 300 € la semaine, 180 € le WE, 30 € la nuit**

# GRILLE DES SALAIRES

FILIÈRE EXPLOITATION																							
Les SALAIRES au 01 février 2007 (Document USE-CFDT)																							
TRAITEMENT					TRAITEMENT					TRAITEMENT													
Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *									
<b>Echelle 3</b> A.E.T.P.E	1*	1a	281	1 274,17	1 075,27	<b>B-Type</b> <b>1er niveau</b> <b>Technique</b> Contrôleur des T.P.E.	1*	1a	297	1 346,67	1 136,45	<b>C.I.I.</b> <b>1er niveau</b> Technicien Supérieur	1*	1a	308	1 396,58	1 178,58						
	2*	2a	283	1 283,17	1 082,86		2*	1,5a	303	1 373,92	1 159,45		2*	1,5a	318	1 441,92	1 203,55						
	3*	2a	287	1 301,33	1 098,20		3*	1,5a	319	1 446,42	1 207,30		3*	1,5a	325	1 473,67	1 230,05						
	4*	2a	291	1 319,50	1 113,53		4*	1,5a	325	1 473,67	1 230,05		4*	1,5a	336	1 523,50	1 271,64						
	5*	3a	296	1 342,17	1 132,65		5*	1,5a	339	1 537,08	1 282,98		5*	1,5a	350	1 587,00	1 324,65						
	6*	3a	303	1 373,92	1 159,45		6*	2a	352	1 596,08	1 332,23		6*	2a	360	1 632,33	1 362,48						
	7*	3a	309	1 401,08	1 182,37		7*	3a	362	1 641,42	1 370,07		7*	3a	369	1 673,17	1 396,57						
	8*	4a	316	1 432,83	1 195,96		8*	3a	370	1 677,67	1 400,32		8*	3a	381	1 727,58	1 441,99						
	9*	4a	325	1 473,67	1 230,05		9*	3a	384	1 741,17	1 453,33		9*	3a	395	1 791,00	1 494,92						
	10*	4a	338	1 532,58	1 279,22		10*	3a	395	1 791,00	1 494,92		10*	3a	412	1 868,08	1 559,26						
	11*	4a	355	1 609,67	1 343,56		11*	3a	418	1 895,33	1 582,01		11*	3a	428	1 940,67	1 619,85						
<b>Echelle 4</b> A.E.S.T.P.E	1*	1a	283	1 283,17	1 082,86		12*	4a	439	1 990,58	1 661,51		12*	4a	449	2 035,92	1 699,35	<b>2° niveau</b> Technicien Supérieur Principal	1*	2a	357	1 618,75	1 351,15
	2*	2a	285	1 292,25	1 090,53		13*	4a	463	2 099,33	1 752,28		13*	4a	473	2 144,75	1 790,19		2*	2,5a	371	1 682,25	1 404,15
	3*	2a	291	1 319,50	1 113,53	<b>B-Type</b> <b>Technique</b> <b>2° niveau</b> C.P.T.P.E	1*	2a	334	1 514,42	1 264,06	3*	2,5a	388	1 759,33	1 468,49							
	4*	2a	298	1 351,25	1 140,32		2*	2,5a	356	1 614,17	1 347,32	4*	3a	411	1 863,58	1 555,51							
	5*	3a	306	1 387,50	1 170,91		3*	2,5a	379	1 718,50	1 434,41	5*	3a	430	1 949,75	1 627,43							
	6*	3a	316	1 432,83	1 195,96		4*	3a	399	1 809,17	1 510,08	6*	4a	454	2 058,58	1 718,27							
	7*	3a	324	1 469,08	1 226,22		5*	3a	420	1 904,42	1 589,59	7*	4a	475	2 153,75	1 797,70							
	8*	4a	335	1 519,00	1 267,89		6*	4a	443	2 008,67	1 676,60	8*	4a	500	2 267,17	1 892,37							
	9*	4a	345	1 564,33	1 305,73		7*	4a	465	2 108,42	1 759,86	<b>3° niveau</b> Technicien Supérieur En Chef	1*	1a	375	1 700,33	1 419,24						
	10*	4a	352	1 596,08	1 332,23		8*	4a	489	2 217,25	1 850,71		2*	2a	396	1 795,58	1 498,75						
	11*	4a	368	1 668,58	1 392,74		<b>B-Type</b> <b>Technique</b> <b>3° niveau</b> Contrôleur Divisionnaire	1*	1a	358	1 623,25		1 354,90	3*	2a	415	1 881,75		1 570,67				
<b>Echelle 5</b> C.E.E.T.P.E	1*	1a	285	1 292,25	1 090,53			2*	2a	387	1 754,75		1 464,66	4*	3a	435	1 972,42		1 646,35				
	2*	2a	291	1 319,50	1 113,53			3*	2a	400	1 813,75		1 513,91	5*	3a	456	2 067,67		1 725,85				
	3*	2a	298	1 351,25	1 140,32	4*		3a	421	1 908,92	1 593,34		6*	3a	479	2 171,92	1 812,87						
	4*	2a	307	1 392,00	1 174,71	5*		3a	445	2 017,75	1 684,19		7*	4a	503	2 280,75	1 903,71						
	5*	3a	317	1 437,33	1 199,72	6*		3a	467	2 117,50	1 767,45		8*	4a	534	2 421,33	2 021,05						
	6*	3a	325	1 473,67	1 230,05	7*		4a	491	2 226,33	1 858,29		<b>4° niveau</b> Emploi Chef de Subdivision (dont NBI 20pts)	1*	1,5a	487	2 208,17	1 843,12					
	7*	3a	337	1 528,08	1 275,47	8*		4a	514	2 330,58	1 945,30			2*	2a	502	2 276,17	1 899,88					
	8*	4a	349	1 582,50	1 320,89				3*	2a	400			1 813,75	1 513,91	3*	2,5a	512	2 321,58	1 937,79			
	9*	4a	360	1 632,33	1 362,48				4*	3a	421	1 908,92		1 593,34	4*	3a	529	2 398,67	2 002,13				
	10*	4a	379	1 718,50	1 434,41				5*	3a	445	2 017,75		1 684,19	5*	3a	456	2 067,67	1 725,85				
	11*	4a	392	1 777,42	1 483,58		6*		3a	467	2 117,50	1 767,45		6*	3a	479	2 171,92	1 812,87					
<b>Echelle 6</b> C.E.E.P.T.P.E	1*	2,5a	324	1 469,08	1 226,22		7*		4a	491	2 226,33	1 858,29		7*	4a	503	2 280,75	1 903,71					
	2*	2,5a	335	1 519,00	1 267,89		8*		4a	514	2 330,58	1 945,30		8*	4a	534	2 421,33	2 021,05					
	3*	3a	346	1 568,83	1 309,48					1*	1a	349		1 582,50	1 320,89	<b>Cat. A</b> <b>Technique</b> Ingénieur des T.P.E.	1*	1a	349	1 582,50	1 320,89		
	4*	3a	359	1 627,83	1 358,73					2*	1,5a	380		1 723,00	1 438,16		2*	1,5a	380	1 723,00	1 438,16		
	5*	4a	375	1 700,33	1 419,24					3*	2a	401		1 818,25	1 517,67		3*	2a	401	1 818,25	1 517,67		
	6*	4a	394	1 786,50	1 491,16					4*	2a	425	1 927,08	1 608,51	4*		2a	425	1 927,08	1 608,51			
	7*	4a	416	1 886,25	1 574,42					5*	3a	459	2 081,25	1 737,19	5*		3a	459	2 081,25	1 737,19			
	EX	4a	430	1 949,75	1 627,43	6*		3a		496	2 249,00	1 877,21	6*	3a	496		2 249,00	1 877,21					
	Point mensuel au 01 février 2007 :					7*		3a		521	2 362,33	1 971,80	7*	3a	521		2 362,33	1 971,80					
	Point brut = <b>4,53 €</b> Point net = voir ** <b>3,78 €</b>					8*		4a		557	2 525,58	2 108,07	8*	4a	557		2 525,58	2 108,07					
	* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (7,85%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 97% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)					9*		4a		589	2 670,67	2 229,17	9*	4a	589		2 670,67	2 229,17					
** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"					10*	4a		619		2 806,75	2 342,75	10*	4a	619	2 806,75		2 342,75						
					11*	4a		658		2 983,58	2 490,35	11*	4a	658	2 983,58		2 490,35						

## Frais de mission

Est en mission l'agent qui se déplace, pour les besoins du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

Il peut lui être alloué :

- une indemnité de repas lorsque l'agent se trouve en mission entre 11 h et 14 h, ou entre 18 h et 21 h, fixée à 15,25 € par repas ;
- une indemnité d'hébergement lorsque l'agent est en mission entre 0 h et 5 h, fixée à 60 €.