



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Personnels d'exploitation des Travaux Publics de l'État

novembre 2014

Ce guide est un outil d'information pour les agents et chefs d'équipe. Il contient de nombreux éléments sur la situation du corps en termes d'effectifs, de carrières et de rémunérations. Bonne lecture !

ÉDITO

Pour la CFDT la priorité est une véritable réforme statutaire, qui doit ouvrir davantage de débouchés dans cette catégorie pour les chefs d'équipe, et permettre aux agents d'exploitation de dérouler leur carrière de l'échelle 3 à l'échelle 6 sans barrage (concours).

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.

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 et ses applications (garanties minimales, bonifications horaires, ISH).

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

NON À L'EXPLOITATION DES AGENTS D'EXPLOITATION ...

QUAND ON M'A PROPOSÉ DE
FAIRE LE PONT CE WEEK-END,
J'AURAIS DÛ ME MÉFIER !



SOMMAIRE

STATUT	2
MISSIONS	2
PROMOTION	3
agent d'exploitation spécialisé	3
chef d'équipe d'exploitation	3
chef d'équipe d'exploitation principal	4
technicien supérieur du développement durable	4
CAP (commission administrative paritaire)	5
PRIMES – RÉGIME INDEMNITAIRE	6
PSR	6
PTETE	6
astreintes	6
bonifications en temps des sujétions liées à certaines activités	8
ISH (indemnités de sujétion horaire)	8
TEMPS DE TRAVAIL – GARANTIES MINIMALES	8
FRAIS DE MISSION	9
BULLETIN D'ADHÉSION	10
CARRIÈRE DANS LA FILIÈRE EXPLOITATION PUIS TECHNIQUE	11
GRILLE DES SALAIRES	12

STATUT

Le décret n° 2007-655 du 30 avril 2007 (paru au JO du 3 mai 2007) a créé le corps des **personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE)**.

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.

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

- agent d'exploitation des TPE (AE) classé en échelle 3 (recrutement sans concours),
- agent d'exploitation spécialisé (AES) classé en échelle 4 (concours externe ou tableau d'avancement),
- chef d'équipe d'exploitation (CEE) classé en échelle 5 (tableau d'avancement ou concours professionnel),
- chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) classé en échelle 6 (tableau d'avancement).

Ils sont répartis en 2 branches « **routes, bases aériennes** » (**RBA**) et « **voies navigables, ports maritimes** » (**VNPM**).

La représentation du personnel s'appuie sur des CAP locales dans la branche RBA. Celle des VN/PM s'exerce au sein d'une CAP centrale et de CAP locales dans les 7 directions territoriales de VNF (Voies Navigables de France).



Le statut de 2007 a permis d'améliorer les conditions des déroulements de carrière. L'augmentation significative des promotions à CEE et CEEP, depuis 2007, en est l'illustration. Le déroulement de carrière sur l'ensemble de la catégorie C, pour tous les agents, constitue la prochaine étape. Reclassement des chefs d'équipe dans un corps d'agent de maîtrise, comme à la Fonction publique territoriale, assurerait à tous les agents l'accès aux échelles 5 et 6 sans passer par un changement de fonction important : chef d'équipe.

MISSIONS

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'exploitation, de maintenance et d'entretien, sur les voies navigables et dans les ports maritimes, ainsi que dans les dépendances de ces voies et ports.

Les AES exercent des fonctions exigeant une formation technique spéciale portant sur la conduite, le fonctionnement et l'entretien courant des engins. Ils sont chargés de travaux nécessitant une qualification particulière. Ils peuvent être chargés de coordonner le travail des agents d'exploitation des travaux publics de l'État (dans la branche RBA).

Les CEE et les CEEP sont les collaborateurs directs des techniciens supérieurs du développement durable.

Ils assurent l'encadrement des AE et des AES.

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 mètre des ouvrages ainsi qu'à l'exécution des mètres et des levées de plans sommaires. Ils participent à l'exécution des travaux confiés aux agents qu'ils encadrent. Dans le cadre de l'exploitation des voies navigables et des ports maritimes, ils sont chargés de tâches spécifiques comportant l'encadrement des AE et des AES, l'exploitation d'ouvrages importants ou complexes...

Les membres du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État assurent la surveillance du domaine public. À 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 (dans les voies navigables, ce dispositif a quasiment disparu).

Ils 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 des transports.

PROMOTION

Les promotions à AES, CEE et CEEP s'effectuent par tableau d'avancement. S'y ajoute l'avancement au grade de CEE par concours professionnel (1/3 des promotions en 2014). Les promotions s'établissent à partir des propositions de la hiérarchie, après avis de la CAP locale (RBA, VN) et des remontées des services (PM).

agent d'exploitation spécialisé

Promotion par inscription au tableau d'avancement établi, au choix, après avis de la CAP compétente, des agents d'exploitation remplissant les conditions statutaires au 31 décembre 2014 :

- avoir atteint le 5ème échelon du grade d'AE ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.

Taux de promotion 2014 : 40 % de l'effectif des promouvables, prévu à 30 % en 2015.

Conformément à l'article 3-I du décret n° 2005-1228 modifié, les agents d'exploitation promus agents d'exploitation spécialisés sont maintenus dans leur nouveau grade à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur précédent grade en conservant, dans la limite de la durée moyenne de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade, l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade antérieur.

chef d'équipe d'exploitation

CONCOURS PROFESSIONNEL

Peuvent se présenter au concours professionnel de chef d'équipe d'exploitation les agents d'exploitation spécialisés remplissant les conditions statutaires au plus tard au jour de l'épreuve écrite :

- avoir atteint le 5^e échelon du grade d'AES ;
- compter au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade ; les services accomplis en qualité d'AE par les agents reclassés AES au 4 mai 2007 sont considérés comme des services effectifs accomplis en qualité d'AES, eu égard à l'article 46-X du décret n° 2007-655 qui précise que « les services accomplis dans le corps et le grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps et le grade d'intégration ».

Il y a lieu de prendre en compte l'année de stage dans le calcul des 6 années de services effectifs (cf. article 15 – III du décret 91-393).

L'avancement au grade de CEE par concours professionnel est soumis à l'obligation d'un changement fonctionnel, voire à une mobilité géographique en fonction des postes ouverts au concours.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Les conditions statutaires : avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5^e échelon du grade d'AES et compter au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade ; pour les services accomplis en qualité d'AE avant le 4 mai 2007, idem « concours professionnel ».

Pour 2014, les AES seront promus par tableau d'avancement au grade de CEE au plus tôt le 1^{er} janvier 2014. Dans le cas où l'agent remplit les conditions en cours d'année, sa nomination interviendra à la date à laquelle il remplit les conditions.

Les règles de gestion : classement des agents en tenant compte, sans distinction de priorité, du mérite, de l'ancienneté dans le corps et de l'ancienneté au ministère.

Détermination et répartition du nombre de promotions entre les 2 voies d'accès

Le nombre de promotions est déterminé par l'application du taux de promotion : **7 % pour 2014**, à l'effectif des promouvables remplissant les conditions d'admission au concours professionnel de CEE.

La répartition des postes entre les 2 voies d'accès est fixé à :

- 1/3 par la voie du concours,
- 2/3 par la voie du tableau d'avancement.

Le nombre de promotions au tableau d'avancement ne permet pas le report des postes non pourvus par le concours professionnel.

Conformément à l'article 3-I du décret n°2005-1228 modifié, les agents d'exploitation spécialisés promus chefs d'équipe d'exploitation sont maintenus dans leur nouveau grade à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur précédent grade en conservant, dans la limite de la durée moyenne de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade, l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade antérieur.

chef d'équipe d'exploitation principal

Peuvent être promus au grade de chef d'équipe d'exploitation principal par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi, au choix, après avis de la CAP compétente, les chefs d'équipe d'exploitation remplissant les conditions statutaires au 31 décembre 2014 :

- avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6^e échelon du grade de CEE,
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.

Pour 2014, les CEE seront promus par tableau d'avancement au grade de CEEP au plus tôt le 1^{er} janvier 2014. Dans le cas où l'agent remplit les conditions en cours d'année, sa nomination interviendra à la date à laquelle il remplit les conditions.

Taux de promotion 2014 et 2015 : 12 % de l'effectif des promouvables.

Conformément à l'article 3-II du décret n°2005-1228, les chefs d'équipe d'exploitation promus chefs d'équipe d'exploitation principaux sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédent grade. Dans la limite de la durée moyenne de l'échelon du nouveau grade, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à cette promotion est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans ce précédent grade ou qui a résulté de leur nomination audit échelon, si celui-ci était le plus élevé dudit grade.

technicien supérieur du développement durable

La liste d'aptitude est ouverte, entre autres corps de catégorie C, aux chefs d'équipe d'exploitation et aux chefs d'équipe principaux d'exploitation, justifiant d'au moins neuf années de services publics au 31 décembre 2014.

Les critères essentiels de promotion par la liste d'aptitude sont : le classement des harmonisateurs (DREAL ou VNF) qui résulte de l'analyse des dossiers des agents proposés selon les critères ci-après, et la capacité de l'agent à exercer des fonctions de niveau B :

- compétences professionnelles,
- importance des fonctions exercées,
- réussite dans l'exercice de fonctions similaires à un TSDD,
- qualité du parcours professionnel appréciée au travers des postes tenus et l'appréciation sur la manière de servir (sur la base des 3 derniers compte-rendus d'entretien professionnels).

L'accès au corps des TSDD par la liste d'aptitude s'inscrit dans une logique de déroulement de parcours professionnel en catégorie B, avec au minimum la nécessité de tenir un poste.

Les autres voies d'accès sont **le concours interne**, pour les agents justifiant de 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours, et **l'examen professionnel**, pour les agents justifiant de 7 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année de l'examen.

La CFDT revendique une amélioration significative du déroulement des carrières de la catégorie C. En particulier, l'accès des AE au grade d'AES devrait être systématique dès que les conditions statutaires sont remplies ; il est scandaleux d'appliquer des taux de promotions inférieurs à 100 % pour gagner 2 points d'indice, soit moins de 10 € par mois !

L'accès au concours de CEE devrait être ouvert dès 5 ans d'ancienneté comme AES.

Le taux de promotion de CEE à CEEP doit être porté à 20 %.

L'accès à la catégorie B doit permettre la reconnaissance des compétences professionnelles des agents, dans une vaste campagne de transformation d'emplois de C en B qui aboutisse à un nouveau pyramidage entre les catégories, reflétant l'importance des missions et des responsabilités exercées par un grand nombre de personnels « d'exécution », selon la définition de la catégorie C. Ces mesures doivent bénéficier prioritairement aux agents en place.

Conformément à l'article 13 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État, les CEE et les CEEP sont reclassés en catégorie B selon les tableaux de correspondance de la page suivante.



Reclassement en B des agents C des échelles 3, 4 et 5

Catégorie C Échelle 3, 4 ou 5		Premier grade de la Catégorie B	
Échelon	Ancienneté	Échelon	Ancienneté retenue
12	-	10	AA limitée à 2 ans
11	-	9	3/4 de AA
10	-	8	3/4 AA
9	-	8	Sans ancienneté
8	-	7	2/3 de AA
7	-	6	AA
6	-	5	1/2 de AA + 1 an
5	un an et plus	5	AA au-delà d'un an
5	moins de un an	4	AA + 1 an
4	un an et plus	4	AA au-delà d'un an
4	moins de un an	3	AA + 1 an
3	un an et plus	3	AA au-delà d'un an
3	moins de un an	2	AA + 1 an
2	-	2	AA
1	-	1	AA

Reclassement en B des agents C de l'échelle 6

Echelle 6		Premier grade de la Catégorie B	
Échelon	Ancienneté	Échelon	Ancienneté retenue
9	-	12	AA limitée à 2 ans
8	-	11	AA
7	-	10	AA
6	-	9	AA
5	-	8	AA
4	-	7	AA
3	-	6	AA
2	-	5	AA + 1 an
1	-	5	AA

AA : Ancienneté acquise dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
 SA : Sans ancienneté

CAP (commission administrative paritaire)

Composition

La CAP est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel. Ces derniers sont élus sur liste syndicale par les personnels d'exploitation.

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

Branche RBA : il y aura désormais une CAP locale dans chaque DIR, ainsi qu'à la DRIEAL, dans les DEAL, à la DTAM et dans 19 DDT-M : 02, 04, 06, 14, 15, 21, 22, 28, 35, 45, 56, 63, 69, 72, 80, 83, 85, 86, 89. Les agents des autres DDT-M, des DREAL et du CNPS sont rattachés à la CAP de la DIR « de proximité ».

Branche VNPM : la CAP centrale est placée auprès du DRH du ministère ; les CAP locales sont rattachées à chaque direction territoriale de VNF. Les agents des services hors VNF sont directement rattachés à la CAP centrale.

Attributions

La CAP est compétente pour toute question d'ordre individuel concernant le personnel (promotion, notation, mutation, discipline, etc.). Tout agent contestant une décision le concernant peut recourir à l'avis de la CAP, qui se réunit au moins 2 fois par an.

Fonctionnement

La CAP peut se réunir sur convocation de l'administration ou sur demande écrite de la majorité de ses membres, l'administration doit alors 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.

Mutation

La règle des trois ans dans le service ou sur un même poste n'existe plus ; il faut simplement être titulaire. Toute mutation en dehors du service d'origine est soumise à l'avis de la CAP de la spécialité et du service d'arrivée. 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.

PRIMES – RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire des PETPE est constitué de la PSR (prime pour services rendus) et de la PTETE (prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation). Le décret 2010-997 du 26 août 2010 (relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés) a pour objectif d'appliquer le principe général issu de la règle prévue à l'article 34 du titre II du statut général aux primes et indemnités, **avec maintien intégral de celles-ci** durant les congés pour maternité et les congés annuels **et réduction de moitié** après 3 mois de congé ordinaire de maladie.

Selon l'organisation du travail, un agent peut percevoir l'ISH (indemnité de sujétion horaire), des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires) et l'astreinte.

PSR (prime pour services rendus)

La prime pour services rendus est une prime versée aux agents au titre de leur service fait pour l'année en cours. Indexée sur l'évolution du point de la fonction publique, elle tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions, et reflète la qualité des services rendus.

Les agents d'exploitation stagiaires des TPE sont éligibles à la PSR.

La PSR est calculée par rapport à un taux de base établi par grade et fixé par arrêté ministériel, multiplié par un coefficient fixe pour les agents d'exploitation et un coefficient différent pour les chefs d'équipe. Son versement se fait par mensualité, correspondant à 1/12^e du montant annuel déterminé en fonction du grade.

A compter du 1^{er} janvier 2014, les coefficients sont portés à 1,51 pour les agents d'exploitation et au taux maximum pour les chefs d'équipe (voir tableau ci-dessous).

Les agents bénéficiant précédemment d'un coefficient supérieur le conservent à titre personnel, dans la limite du plafond. A l'inverse, si certains agents reçoivent un coefficient inférieur à celui de référence, le chef de service est tenu de le justifier par un rapport circonstancié.

GRADE	PRIME POUR SERVICES RENDUS		
	TAUX DE BASE	TAUX APPLICABLE	TAUX MAXIMUM
CEEP	893,56 €	1 258,51 €	1 258,51 €
CEE	805,73 €	1 143,50 €	1 143,50 €
AES	614,05 €	927,22 €	1 103,49 €
AE	596,03 €	900,01 €	1 078,49 €

PTETE (prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation)

La PTETE, instituée par le décret 2002-534 du 16 avril 2002, est fixée au sein de chaque service par type de postes de travail homogènes, en tenant compte des contraintes autres que celles donnant lieu au versement de l'indemnité de sujétions horaires (ISH) prévue par le décret 2002-532 du 16 avril 2002, notamment la pénibilité, le caractère dangereux, insalubre ou salissant de certaines tâches ainsi que de la technicité des missions.

Les montants minimal et maximal de la PTETE sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'équipement, du budget et de la fonction publique. Le montant maximal de la prime ne peut dépasser le double du montant minimal. Le montant des attributions individuelles est déterminé par décision du chef de service.

Les agents de catégorie C exploitation affectés sur certains postes dont les particularités sont fixées par arrêté peuvent bénéficier de déplaçonnements du montant maximal.

Les montants détaillés figurent dans le tableau en dernière page, ainsi que dans une note téléchargeable ici : http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_24-07-14_PTETE.pdf pour les DIR, les CIGT, les SIR, les services chargés de la gestion du domaine et des ouvrages publics maritimes, fluviaux (non navigués) et portuaires non décentralisés, la DTAM 975 et la DEAL 973.

Pour VNF, voir le tableau page suivante ; c'est le résultat du nouveau protocole, signé le 6 novembre 2014 par la CFDT, FO et l'UNSA. Il est applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2014. Pour 2015, VNF a demandé le déplaçonnement de la PTETE ; c'est pourquoi une nouvelle négociation aura lieu début 2015.

CLASSE A		Exploitation ouvrages en poste fixe ou en accompagnement sur petit gabarit (sauf ouvrages exceptionnels), Entretien des espaces terrestres, Fonctionnels administratifs, Surveillant dans PS (surveillance de plusieurs ouvrages automatisés à partir d'un PC sur petit gabarit), Gestion hydraulique des barrages-réservoirs et des systèmes alimentaires (hors téléconduite), Maintenance non spécialisée, Magasiniers (gestion des stocks, préparation des commandes, délivrance des matériels et fournitures aux équipes, entreposage et vérification des matériels,...) Surveillance du DPF, Opérateur dans un PC (téléconduite de plusieurs ouvrages à partir d'un poste de contrôle sur des ouvrages non automatisés et sur le petit gabarit), Surveillance de travaux confiés à des entreprises, Surveillance des digues et/ou barrages-réservoirs de classe C ou D.
AE/AES/ OPA qualifiés, expérimentés, compagnons	3060 €	
CEE/CEEP	3650 €	
Maître compagnon et plus	3650 €	
CLASSE B		Conduite d'ouvrages sur le grand gabarit sur deux sites au plus, Assistant de prévention, Maintenance spécialisée, Administrateur local GMAO, Surveillance des digues et/ou barrages-réservoirs de classe A ou B. Exploitation sur ouvrages exceptionnels du petit gabarit (chute supérieure à 10m) ou d'autres ouvrages exceptionnels ou complexes définis par décision du Directeur Général Conducteur de PL ou engin roulant ou flottant nécessitant un permis spécifique (activité significative) Encadrement d'un agent Emploi fonctionnel de maîtrise d'ouvrage Gestion du patrimoine bâti,
AE/AES/ OPA qualifiés, expérimentés, compagnons	3660 €	
CEE/CEEP	4200 €	
Maître compagnon et plus	4200 €	
CLASSE C		Encadrement d'équipe (à partir de 2 agents encadrés), Téléconduite et télégestion sur un regroupement de trois sites ou plus, Opérateur dans un centre de gestion du trafic fluvial (CGTF), Conseiller de prévention
AE/AES/ OPA qualifiés, expérimentés, compagnons	3950 €	
CEE/CEEP	4200 €	
Maître compagnon et plus	4304 €	
CLASSE Exceptionnelle		Barragiste sur ouvrage manuel, Plongeurs, Agent affecté sur le toueur de Riqueval
AE/AES/ OPA qualifiés, expérimentés, compagnons	4200 €	
CEE/CEEP	4300 €	
Maître compagnon et plus	4304 €	
400 €		Remplacement ou renfort en barrages manuels ou sur le toueur
200 €		Correspondant hygiène sécurité prévention Chargé de la prévention dans le cadre de la circulaire sécurité chantier
350 €		Perception des péages

Astreintes

Définition

L'astreinte est un dispositif permettant de tenir disponibles des agents pour intervenir en dehors de l'horaire normal du service, lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent. L'agent placé en astreinte a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, sans toutefois être à la disposition de son employeur.

Période de l'astreinte

Elle s'étend de la fin de la vacation normale jusqu'à la reprise de la vacation suivante. Aucune durée minimale ou maximale n'est prévue par l'arrêté du 23 février 2010, mais le principe est que l'astreinte couvre des parties de journées non couvertes par les horaires de travail, sans aller jusqu'à couvrir des périodes de courte durée (pause méridienne par exemple) pour lesquelles le maintien à disposition des agents constituerait un temps de travail effectif.

Par ailleurs les textes indemnitaires prévoient des rémunérations pour des durées forfaitaires de l'astreinte, avec un minimum de rémunération si elle est inférieure à 10 h (astreinte fractionnée).

Programmation de l'astreinte

L'astreinte est mise en place sur décision du chef de service. Les principes du recours à l'astreinte sont soumis au préalable à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) puis à l'avis du comité technique (CT) compétent. La programmation de l'astreinte est portée à la connaissance des agents au moins 15 jours calendaires avant le début effectif de l'astreinte.

En cas de modification de la programmation de l'astreinte en deçà du délai minimal, par nécessité de service et en raison de circonstances exceptionnelles ou imprévisibles, une contrepartie est accordée aux agents sous forme de majoration de 50 % des taux d'astreinte sur la période modifiée. Dans la pratique, lorsque la probabilité de survenance d'événements climatiques est réellement très faible (début et fin de viabilité hivernale dans les zones peu touchées), certains services utilisent cette possibilité pour mettre en place des « astreintes conditionnelles ». Dans ce cas la programmation est portée à la connaissance des agents au moins 48 heures avant, sans préjudice des consultations préalables.

Aucune astreinte ne doit être programmée sur les jours de congés annuels ou les jours RTT gérés comme des congés.

L'astreinte peut néanmoins couvrir une journée de repos, uniquement pour les situations suivantes :

- jours RTT en organisation collective,
- jours de repos organisé dans le cycle de travail hors samedi et dimanche,
- jours de repos équivalent au repos hebdomadaire,
- jours de repos compensateur en récupération des heures supplémentaires non rémunérées.

Rythme des astreintes

L'astreinte étant une contrainte importante, chaque agent ne peut être d'astreinte plus d'une semaine sur quatre en temps normal (hors viabilité hivernale), voire une semaine sur trois pendant la viabilité hivernale. À titre exceptionnel et lorsque les circonstances locales le nécessitent, en concertation avec les agents et après consultation du CHSCT et du CT, un rythme d'une semaine sur deux est toléré pendant la viabilité hivernale. Dans tous les cas, la programmation des plannings d'astreinte ne peut prévoir deux semaines consécutives d'astreinte.

Permanence en dortoir

La permanence en dortoir est l'obligation faite aux agents de rester, pendant une période déterminée, hors de leur résidence familiale, sur leur lieu de travail ou à proximité immédiate du lieu de stockage du matériel d'intervention pour assurer la continuité du service. Elle fait l'objet d'une rémunération, exclusive de toute autre compensation.

Astreintes d'exploitation et de sécurité			Permanence en dortoir	
Période d'astreinte	taux	taux majoré	taux	taux majoré
Astreinte pour une semaine complète	149,48 €	224,22 €	448,44 €	672,66 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi ou nuit suivant un jour de récupération	10,05 €	15,08 €	30,15 €	45,23 €
Astreinte fractionnée inférieure à 10 heures	8,08 €	12,12 €	24,24 €	36,36 €
Astreinte couvrant une journée de récupération	34,85 €	52,28 €	104,55 €	156,83 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	109,28 €	163,92 €	327,84 €	491,76 €
Astreinte le samedi	34,85 €	52,28 €	104,55 €	156,83 €
Astreinte le dimanche ou un jour férié	43,38 €	65,07 €	130,14 €	195,21 €

Le taux majoré s'applique si l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.



La Cfdt revendique une revalorisation des taux d'astreinte : 300 € pour une semaine complète, 180 € pour le week-end et 30 pour la nuit.

Pour l'ISH (voir page suivante) :

ISH 1^{ère} part : 20 € la semaine et 40 € pour samedi, dimanche et jour férié

ISH 2^e part : heures de nuit et jour férié 100 %, samedi et dimanche 66 %, heures décalées 20 %

Bonification en temps des sujétions liées à certaines activités

Le travail lors de périodes impliquant pour l'agent des sujétions particulières est bonifié. Il s'agit des périodes de travail, la nuit, le dimanche, ou un jour férié.

La bonification en temps pour la programmation du travail en horaires décalés n'est pas exclusive de l'éventuelle attribution de l'indemnité de sujétion horaire.

Prise en compte des sujétions de nuit de dimanche et de jours fériés

La programmation du travail en horaires décalés peut avoir des effets délétères sur la santé des agents.

En conséquence, afin de réduire la durée d'exposition du travail décalé et son incidence, des bonifications sont appliquées à la comptabilisation du temps de travail des agents.

Ces bonifications sont calculées à partir des horaires programmés du cycle sur la base suivante :

→ heure de nuit (de 22 h à 7 h) : 20 %.

→ heure de dimanche (du samedi 18 h au lundi 7 h) : 10 %.

→ heure d'un jour férié (de la veille 18 h au lendemain 7 h) : 10 %.

Les bonifications se cumulent entre elles. Ainsi, une heure de nuit de dimanche du cycle programmé sera bonifiée de 20 % (nuit) + 10 % (dimanche) = 30 %.

Ces bonifications sont calculées sur l'ensemble de la programmation du travail annuel par le service lors de la mise en place du cycle de travail et interviennent en réduction de la durée annuelle du travail.

Néanmoins, sur les postes de travail comportant les sujétions citées, la durée moyenne hebdomadaire du travail effectif ne peut, en aucun cas, être inférieure à 32 heures et la durée annuelle à 1466 heures.

ISH (indemnité de sujétion horaire)

La première part est une indemnité forfaitaire. Elle est due par vacation d'au moins 6 h de travail effectif continu.

Montant de la première part en semaine	7,77 €
Montant de la première part le week-end, un jour férié et pendant les heures de nuit	15,56 €
Complément à la vacation ordinaire, pour chaque jour férié de fonctionnement du service, en cas de travail institué à titre permanent	1,89 €

La deuxième part est déterminée en appliquant les taux de bonifications des heures décalées à la rémunération horaire de l'agent.

Heures de soirée de 18 h à 22 h	10 %
Heures de nuit de 22 h à 7 h	70 %
Heures du samedi, y compris les heures de soirée du vendredi 18 h au samedi 18 h	15 %
Heures du dimanche, y compris les heures de soirée du samedi 18 h au lundi 7 h	25 %
Heures de jours fériés, y compris les heures de soirée de la veille 18 h au lendemain 7 h	55 %

Ces taux de bonification peuvent être cumulés.

TEMPS DE TRAVAIL – GARANTIES MINIMALES

Le respect des garanties minimales se vérifie en se plaçant à la reprise du travail programmé.


Seuls les temps comptabilisés en temps de travail effectif sont pris en compte pour le calcul des garanties minimales.

Le temps de travail effectif, conformément à l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié, s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsqu'un agent est sollicité pour répondre à une intervention urgente pendant une période de repos programmée et que cette intervention lui impose d'effectuer un déplacement supplémentaire sur le lieu de travail, alors la durée de son intervention ainsi que celle du déplacement sont considérées en temps de travail effectif.

Pendant le trajet de l'intervention d'urgence, l'agent n'est pas libre de vaquer à ses occupations : il doit se rendre de la manière la plus rapide sur son lieu de l'intervention. C'est cette contrainte qui justifie la prise en compte de ce temps de trajet en temps de travail effectif.

Les repos récupérateurs ainsi acquis sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et pour le décompte du temps de travail, mais sont comptabilisés comme du repos au regard du respect des garanties minimales.

	Décret sur ARTT 2000-815 du 25/08/2000	Décret dérogatoire aux garanties minimales 2002-259 du 22 février 2002		
		Intervention programmée	Intervention aléatoire	Intervention renforcée
Type de travail	Travaux d'entretien de la voirie...	Garde et surveillance des infrastructures et des équipements de transports routiers...	Une intervention aléatoire est une action destinée à répondre à un événement incertain ou imprévisible, survenant de façon soudaine, qui requiert une action immédiatement nécessaire pour assurer la continuité du service ou la protection des personnes et des biens.	Une action renforcée est une intervention intensive non programmée exigée par un événement requérant, notamment dans le cadre de la protection civile, la mobilisation de l'ensemble des personnels d'intervention et qui nécessite, pendant une période limitée, le dépassement, pour ces agents, des durées habituelles de travail.
RQC	11 h	9 h	Si : RQC ≤ 7h = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention. Si sur 7 jours glissants un agent a pour la 2 ^e fois un RQC < 9h et s'il n'a pas bénéficié du RQC de 11h la 1 ^{ère} fois = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention. Si la durée de l'intervention est >4h et a lieu entre 22h et 7h et si RQC < 11h = 11h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.	Disponibilité des agents sur une période maxi de 72h et sous réserve de RQC qui ne peuvent être inférieur par tranches de 24h à : -7h pendant la 1 ^{ère} tranche -8h pendant la 2 ^e tranche -9h pendant la 3 ^e tranche Si Σ RQC < 27h = 35h de repos récupérateur à l'issue de l'intervention.
RHC	35 h en principe le dimanche (au moins 2 dimanches sur 5)	35 h en principe le dimanche (au moins 2 dimanches sur 5)	24 h Si RHC est <24h00 sur 7 jours glissants = 35h00 de repos récupérateur à la fin de l'intervention.	
Temps de travail maxi quotidien	10 h	12 h		
Amplitude maxi journalière	12 h	15 h		
Durée maxi du travail hebdomadaire	48 h et respect de la moyenne de 44 h sur 12 semaines consécutives.	60 h par période quelconque de 7 jours consécutifs et respect de la moyenne de 44 h sur 12 semaines consécutives.	Pas de durée maximum par période quelconque de 7 jours consécutifs. Respect de la moyenne de 44 h sur 12 semaines consécutives.	60 h par période quelconque de 7 jours consécutifs et respect de la moyenne de 44 h sur 12 semaines consécutives.



RQC : repos quotidien compensateur

RHC : repos hebdomadaire compensateur

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 €.

 FILIÈRE EXPLOITATION 														
Les SALAIRES au 1er février 2014 (Document UFETAM-CFDT)														
Échelons	Durée moyenne		TRAITEMENT			Échelons	Durée moyenne		TRAITEMENT					
			IM	Brut	"à payer" *				IM	Brut	"à payer" *			
Echelle 3	I*	1a	316	1 463,17	1 214,43	NES 1	I*	1a	321	1 486,33	1 233,66			
		2a	317	1 467,83	1 218,30			2a	323	1 495,58	1 241,33			
	A.E.T.P.E	3*	2a	318	1 472,42		1 222,11	TSDD	3*	2a	325	1 504,83	1 249,01	
		4*	2a	319	1 477,08		1 225,98		4*	2a	334	1 546,50	1 283,60	
		5*	2a	320	1 481,67		1 229,78		5*	2a	345	1 597,42	1 311,34	
		6*	2a	321	1 486,33		1 233,66		6*	2a	358	1 657,67	1 360,80	
		7*	2a	323	1 495,58		1 241,33		7*	2a	371	1 717,83	1 410,19	
		8*	3a	327	1 514,08		1 256,69		8*	3a	384	1 778,00	1 459,59	
		9*	3a	333	1 541,92		1 279,79		9*	3a	400	1 852,08	1 520,40	
		10*	4a	345	1 597,42		1 311,34		10*	4a	420	1 944,75	1 596,47	
		II*		358	1 657,67		1 360,80		II*	4a	443	2 051,25	1 683,90	
Echelle 4	I*	1a	318	1 472,42	1 222,11		12*		4a	466	2 157,75	1 771,33		
		2a	319	1 477,08	1 225,98		13*			486	2 250,33	1 847,33		
	A.E.S.T.P.E	3*	2a	320	1 481,67	1 229,78	NES 2		I*	1a	327	1 514,08	1 256,69	
		4*	2a	321	1 486,33	1 233,66				2*	2a	332	1 537,25	1 275,92
		TSPDD	5*	2a	322	1 490,92		1 237,46	3*	2a	340	1 574,33	1 306,70	
			6*	2a	324	1 500,25		1 245,21	4*	2a	348	1 611,33	1 322,77	
			7*	2a	327	1 514,08		1 256,69	5*	2a	361	1 671,50	1 372,16	
			8*	3a	340	1 574,33		1 306,70	6*	2a	375	1 736,33	1 425,38	
			9*	3a	349	1 616,00		1 326,60	7*	2a	390	1 805,83	1 482,43	
			10*	4a	363	1 680,83		1 379,82	8*	3a	405	1 875,25	1 539,42	
			II*	4a	370	1 713,17		1 406,36	9*	3a	425	1 967,83	1 615,42	
			12*		377	1 745,58		1 432,97	10*	4a	445	2 060,50	1 691,49	
						II*		4a	468	2 167,00	1 778,92			
Echelle 5	I*		1a	321	1 486,33	1 233,66		12*	4a	491	2 273,50	1 866,35		
		2a	322	1 490,92	1 237,46	13*			515	2 384,58	1 957,54			
	C.E.E.T.P.E	3*	2a	323	1 495,58	1 241,33	NES 3	I*	1a	365	1 690,08	1 387,41		
		4*	2a	325	1 504,83	1 249,01			2*	2a	380	1 759,50	1 444,40	
		TSCDD	5*	2a	327	1 514,08		1 256,69	3*	2a	395	1 829,00	1 501,45	
			6*	2a	334	1 546,50		1 283,60	4*	2a	410	1 898,42	1 558,44	
			7*	2a	341	1 578,92		1 296,15	5*	2a	428	1 981,75	1 626,85	
			8*	3a	355	1 643,75		1 349,38	6*	2a	449	2 079,00	1 706,68	
			9*	3a	371	1 717,83		1 410,19	7*	3a	471	2 180,83	1 790,28	
			10*	4a	380	1 759,50		1 444,40	8*	3a	494	2 287,33	1 877,70	
			II*	4a	393	1 819,67		1 493,79	9*	3a	519	2 403,08	1 972,72	
			12*		402	1 861,42		1 528,06	10*	3a	540	2 500,33	2 052,56	
						II*			562	2 602,25	2 136,22			
Echelle 6	I*		1a	333	1 541,92	1 279,79		Cat. A	I*	2a	349	1 616,00	1 326,60	
		2a	340	1 574,33	1 306,70	Technique				2*	3a	380	1 759,50	1 444,40
	C.E.E.P.T.P.E	3*	2a	350	1 620,58		1 330,36		3*	3a	401	1 856,75	1 524,23	
		4*	2a	365	1 690,08		1 387,41		Ingénieur des TPE	4*	3a	425	1 967,83	1 615,42
		5*	3a	380	1 759,50		1 444,40			5*	4a	459	2 125,33	1 744,72
		6*	3a	395	1 829,00		1 501,45			6*	4a	496	2 296,58	1 885,30
		7*	4a	417	1 930,83		1 585,05			7*	4a	521	2 412,42	1 980,39
		8*	4a	431	1 995,67		1 638,27			8*	4a	557	2 579,08	2 117,21
		9*		457	2 116,00		1 737,05			9*	4a	589	2 727,25	2 238,84
Point brut = 4,630 €			Point net**= 3,797 €				10*		4a	619	2 866,17	2 352,88		
							II*			658	3 046,75	2 501,12		

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (9,14%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 98,25% du salaire brut, ainsi que du %solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PFR, PSR, IAT, NBI, ISS,...)

** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"

Grille des agents C exploitation

à partir du 1^{er} février 2014

Grade	Échelons		P S R	PTETE						IB	INM	Traitement brut mensuel	Traitement net mensuel	Montant HN	HS1		HS2		HS3		HS4										
	Durée de l'échelon			CEI 1-2	CEI 3	CEI 4	CEI 5/5+	CIGT 3X8 Autres							SIR	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00								
ÉCHELLE 3	1	1 an	8 5 8 € 2 8	2	3	2	3	5	4	3	2	4	0	2	4	0	0	0	0	0	309	316	1463,17	1214,43	9,64	12,05	12,24	20,08	20,40	24,10	24,48
	2	1 an																			334	317	1467,80	1218,27	9,67	12,08	12,28	20,13	20,46	24,16	24,56
	3	2 ans																			294	318	1472,43	1222,12	9,70	12,12	12,31	20,20	20,51	24,24	24,62
	4	2 ans																			295	319	1477,06	1225,96	9,73	12,16	12,35	20,26	20,58	24,32	24,70
	5	2 ans																			300	320	1481,69	1229,80	9,76	12,20	12,39	20,33	20,65	24,40	24,78
	6	2 ans																			305	321	1486,32	1233,65	9,79	12,23	12,43	20,38	20,71	24,46	24,86
	7	2 ans																			312	323	1495,58	1241,33	9,86	12,32	12,52	20,53	20,86	24,64	25,04
	8	3 ans																			319	327	1514,11	1256,71	9,98	12,47	12,67	20,78	21,11	24,94	25,34
	9	3 ans																			326	333	1541,89	1279,77	10,16	12,70	12,90	21,16	21,50	25,40	25,80
	10	4 ans																			338	345	1597,45	1311,37	10,53	13,16	13,37	21,93	22,28	26,32	26,74
	11	Sommital																			355	358	1657,64	1360,78	10,92	13,65	13,86	22,75	23,10	27,30	27,72

Grade	Échelons		P S R	PTETE						IB	INM	Traitement brut mensuel	Traitement net mensuel	Montant HN	HS1		HS2		HS3		HS4										
	Durée de l'échelon			CEI 1-2	CEI 3	CEI 4	CEI 5/5+	CIGT 3X8 Autres							SIR	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00								
ÉCHELLE 4	1	1 an	8 8 4 € 2 3	2	3	2	3	5	4	3	2	4	0	2	4	0	0	0	0	0	336	318	1472,43	1222,12	9,70	12,12	12,31	20,20	20,51	24,24	24,62
	2	1 an																			337	319	1477,06	1225,96	9,73	12,16	12,35	20,26	20,58	24,32	24,70
	3	2 ans																			339	320	1481,69	1229,80	9,76	12,20	12,39	20,33	20,65	24,40	24,78
	4	2 ans																			340	321	1486,32	1233,65	9,79	12,23	12,43	20,38	20,71	24,46	24,86
	5	2 ans																			341	322	1490,95	1237,49	9,83	12,28	12,48	20,46	20,80	24,56	24,96
	6	2 ans																			346	324	1500,21	1245,17	9,89	12,36	12,56	20,60	20,93	24,72	25,12
	7	2 ans																			349	327	1514,11	1256,71	9,98	12,47	12,67	20,78	21,11	24,94	25,34
	8	3 ans																			367	340	1574,30	1306,67	10,37	12,96	13,16	21,60	21,93	25,92	26,32
	9	3 ans																			379	349	1615,97	1326,57	10,65	13,31	13,52	22,18	22,53	26,62	27,04
	10	4 ans																			400	363	1680,80	1379,79	11,08	13,85	14,07	23,08	23,45	27,70	28,14
	11	4 ans																			416	370	1713,21	1406,40	11,29	14,11	14,33	23,51	23,88	28,22	28,66
	12	Sommital																			424	377	1745,62	1433,00	11,50	14,37	14,60	23,95	24,33	28,74	29,20

Grade	Échelons		P S R	PTETE						IB	INM	Traitement brut mensuel	Traitement net mensuel	Montant HN	HS1		HS2		HS3		HS4										
	Durée de l'échelon			CEI 1-2	CEI 3	CEI 4	CEI 5/5+	CIGT 3X8 Autres							SIR	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00								
ÉCHELLE 5	1	1 an	1 1 4 3 € 5 0	2	3	4	6	4	3	2	9	0	0	2	9	0	0	0	0	0	340	321	1486,32	1233,65	9,79	12,23	12,43	20,38	20,71	24,46	24,86
	2	1 an																			341	322	1490,95	1237,49	9,83	12,28	12,48	20,46	20,80	24,56	24,96
	3	2 ans																			342	323	1495,58	1241,33	9,86	12,32	12,52	20,53	20,86	24,64	25,04
	4	2 ans																			347	325	1504,85	1249,03	9,92	12,40	12,59	20,66	20,98	24,80	25,18
	5	2 ans																			350	327	1514,11	1256,71	9,98	12,47	12,67	20,78	21,11	24,94	25,34
	6	2 ans																			359	334	1546,52	1283,61	10,19	12,73	12,94	21,21	21,56	25,46	25,88
	7	2 ans																			368	341	1578,93	1296,17	10,41	13,01	13,22	21,68	22,03	26,02	26,44
	8	3 ans																			388	355	1643,75	1349,38	10,83	13,53	13,75	22,55	22,91	27,06	27,50
	9	3 ans																			417	371	1717,84	1410,20	11,32	14,15	14,37	23,58	23,95	28,30	28,74
	10	4 ans																			430	380	1759,51	1444,41	11,60	14,50	14,73	24,16	24,55	29,00	29,46
	11	4 ans																			447	393	1819,71	1493,83	11,99	14,98	15,22	24,96	25,36	29,96	30,44
	12	Sommital																			459	402	1861,38	1528,03	12,27	15,33	15,58	25,55	25,96	30,66	31,16

Grade	Échelons		P S R	PTETE						IB	INM	Traitement brut mensuel	Traitement net mensuel	Montant HN	HS1		HS2		HS3		HS4										
	Durée de l'échelon			CEI 1-2	CEI 3	CEI 4	CEI 5/5+	CIGT 3X8 Autres							SIR	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00	≤14h00	>14h00								
ÉCHELLE 6	1	1 an	1 2 5 6 € 5 1	2	3	4	6	4	3	2	9	0	0	2	9	0	0	0	0	0	358	333	1541,89	1279,77	10,16	12,70	12,90	21,16	21,50	25,40	25,80
	2	1 an																			367	340	1574,30	1306,67	10,37	12,96	13,16	21,60	21,93	25,92	26,32
	3	2 ans																			380	350	1620,60	1330,37	10,68	13,35	13,56	22,25	22,60	26,70	27,12
	4	2 ans																			404	365	1690,06	1387,39	11,14	13,92	14,14	23,20	23,56	27,84	28,28
	5	3 ans																			430	380	1759,51	1444,41	11,60	14,50	14,73	24,16	24,55	29,00	29,46
	6	3 ans																			450	395	1828,97	1501,43	12,05	15,06	15,30	25,10	25,50	30,12	30,60
	7	4 ans																			481	417	1930,83	1585,05	12,73	15,91	16,16	26,51	26,93	31,82	32,32
	8	4 ans																			500	431	1995,66	1638,27	13,15	16,43	16,70	27,38	27,83	32,86	33,40
	9	Sommital																			536	457	2116,04	1737,09	13,95	17,43	17,71	29,05	29,51	34,86	35,42



Besoin d'une information ou d'un texte ?

Le bon réflexe : le site de la Cfdt ! <http://www.cfdt-ufetam.org>