

MINISTÈRE DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Secrétariat général

Paris, le 29 AVR. 2019

Direction des ressources humaines

Note

Service de gestion

à

Sous-direction des personnels administratifs et maritimes

Destinataires in fine

Nos réf : D19000948

Affaire suivie par : Eloise BASTARD

Tel : 01 40 81 60 28

Courriel : eloise.bastard@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Promotions au grade de chef d'équipe d'exploitation principal dans le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) de la branche « routes, bases aériennes » au titre de l'année 2019

Référence : décret n° 91-393 du 25 avril 1991 modifié par le décret 2018-1148 du 14 décembre 2018 portant dispositions statutaires applicables au corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État,

La mise en place du protocole « Parcours professionnel, Carrière et Rémunération » (PPCR) a validé, pour l'ensemble des corps de catégorie C, le passage de 4 à 3 grades. Il est entré en vigueur avec le décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leur carrière.

Pour le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE), cela s'est notamment traduit dans la structuration du corps par la fusion du précédent 2e grade d'agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État (AES) et du précédent 3e grade de chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État (CEE) dans un nouveau 2e grade, dénommé chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État (échelle de rémunération C2). Cet état de fait a généré de nombreuses difficultés en gestion et en organisation au sein des services, les agents encadrés et encadrants étant regroupés au sein d'un même niveau de grade.

Afin de remédier à cette situation, le décret du 14 décembre 2018 (cité en référence) met en place des modalités de gestion spécifiques au corps des PETPE à savoir :

- ajustement des missions du grade intermédiaire (C2): d'une part, les missions d'encadrement, prévues actuellement pour les agents des grades intermédiaires (C2) et sommital (C3) sont dévolues aux seuls agents du grade sommital. D'autre part, dans le cadre d'une meilleure visibilité, le grade intermédiaire, actuellement dénommé « chef d'équipe d'exploitation » est renommé « agents d'exploitation principal » ;
- élargissement des modalités d'accès au grade sommital (C3), avec l'introduction d'un concours professionnel d'accès au grade sommital, en complément du tableau d'avancement, afin de permettre aux agents qui le souhaitent, et qui présentent les qualités requises, d'accéder plus rapidement à des fonctions d'encadrement d'équipes.

En outre, depuis 2017, sont mis en œuvre des taux de promotion dérogatoires qui doivent permettre le passage au grade C3 de l'ensemble des agents du grade C2 qui ont accédé à ce grade par la voie de l'examen professionnel ou qui exercent des fonctions d'encadrement.

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités d'avancement des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) au grade de chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) au titre de 2019, dernière année de mise en place d'un taux d'avancement dérogatoire.

Le taux d'avancement au grade de CEEP est fixé à 12,5 % pour l'année 2019,

I- Détermination du nombre de promotions (par tableau d'avancement et/ou concours professionnel) :

Le nombre de promotions est déterminé par application du taux de promotion à l'assiette des agents qui remplissent les conditions pour chacune des voies d'avancement (tableau d'avancement, concours professionnel).

Si l'article 14-1 du décret cité en référence précise que l'avancement de grade peut se faire selon deux voies : concours professionnel et/ou tableau d'avancement, il n'indique pas les modalités de répartition, ce qui laisse donc le choix à chaque service de recourir à l'une et/ou l'autre des voies d'avancement.

II -Modalités d'avancement au grade de CEEP par tableau d'avancement et date d'effet des promotions :

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 agents d'exploitation principaux remplissant les conditions statutaires suivantes au 31 décembre de l'année 2019 :

- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade
- et compter au moins six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Priorité devra être donnée aux agents ayant antérieurement le grade d'AEP par la voie du concours professionnel ou exerçant des fonctions d'encadrement.

Les agents d'exploitation principaux seront promus au grade de chef d'équipe d'exploitation principal au 1^{er} janvier de l'année 2019. 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.

Pour les agents bénéficiant de ces promotions, il n'y a pas d'obligation de mobilité, ni géographique, ni fonctionnelle.

III- Modalités d'avancement au grade de CEEP par concours professionnel et date d'effet des promotions :

Peuvent se présenter au concours professionnel de chef d'équipe d'exploitation principal les agents d'exploitation principaux remplissant les conditions statutaires au 1^{er} janvier de l'année du concours :

- avoir au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade d'AEP ;
- compter au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Les règles relatives aux modalités d'organisation générale et la nature des épreuves du concours professionnel sont définies par arrêté du 26 février 2019 (NOR TREK1902465A).

La décision d'ouvrir le concours professionnel est à la charge du service déconcentré au sein duquel les postes sont offerts. L'organisation de ce concours pourra toutefois être confiée au centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) auquel est territorialement rattaché le service où les postes sont offerts.

L'épreuve d'entretien avec le jury s'appuie sur un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle fourni par les candidats.

Les questions réglementaires relatives au concours seront adressées au bureau SG/DRH/D/RM1. La promotion au grade de chef d'équipe d'exploitation principal par examen professionnel est soumise à l'obligation de mobilité fonctionnelle voire d'une mobilité géographique en fonction des postes ouverts au concours.

Les agents d'exploitation principaux seront promus au grade de chef d'équipe d'exploitation principal le lendemain de la date de parution des résultats.

IV- Promotions des agents permanents syndicaux et agents mis à la disposition d'une organisation syndicale

Les dispositions applicables sont celles de la circulaire promotion au titre de 2019 diffusée le 20 février 2018.

V- Agents mis à disposition ou en détachement sans limitation de durée

S'agissant des promotions des agents mis à disposition qui continuent à être gérés par les services du MTES-MCT et des promotions des agents en détachement sans limitation de durée (DSLDD), je vous invite à consulter la note du 26 février 2008 dont les principes sont reconduits. Vous veillerez à transmettre cette note aux collectivités accompagnée de la présente circulaire ainsi que de la liste des agents promouvables et de la liste des agents ayant fait l'objet de propositions antérieures en précisant leur rang de classement.

Les propositions de promotion seront faites par les différents services qui les emploient.

En ce qui concerne les promotions au grade d'agent d'exploitation principal, les taux de promotion au titre de l'année 2019 n'ont, à ce jour pas fait l'objet d'une validation formelle de la part du guichet unique. Dès que ces taux seront connus, une nouvelle instruction vous parviendra dans les meilleurs délais.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire. Je vous demande également de bien vouloir me signaler toute difficulté pour la mise en œuvre du dispositif.

~~Le directeur des ressources humaines~~

~~Jacques CLÉMENT~~

Liste des destinataires

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Directions interdépartementales des routes (DIR)
- Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile-de-France (DRIEA-IF)
- Directions départementales des territoires / des territoires et de la mer (DDT/M)
- Directions interrégionales de la mer (DIRM)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement Outre-Mer de Guadeloupe, Martinique, Réunion, Mayotte, Guyane (DEAL)
- Directions de la mer de Guadeloupe, Martinique, Guyane (DM)
- Direction de la mer sud océan indien (DM SOI)
- Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer de Saint-Pierre et Miquelon (DTAM)
- Direction générale de Voies navigables de France (VNF)
- Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) – Direction territoriale Normandie-Centre et Direction territoriale Nord-Picardie.

Copie :

- Responsables de zones de gouvernance
- Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)
- Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH)
- Sous-direction des personnels administratifs et maritimes (SG/DRH/G/PAM3)
- Sous-direction du recrutement et de la mobilité (SG/DRH/RM1)

- CGT – Syndicat national des personnels techniques des réseaux et infrastructures
- CFDT - Union des syndicats de l'écologie et de l'équipement
- FO - Syndicat national des personnels techniques d'ateliers et de travaux de l'État et des collectivités locales

ANNEXE 1

Répartition promotions 2019 C2 à C3 (TA et concours)		Assiette	Besoin régularisation	Besoins vacance 2019	Ajustement besoins par application du taux de promotion (12,5%)	Total promotions (TA + concours)
	DIR Atlantique	166	9	7	7	16
	DIR Centre Est	280	19	15	14	33
	DIR Centre Ouest	192	18	15	14	32
	DIR Est	358	40	19	18	58
Périmètre CAP DIR	DIR IdF	302	11	3	3	14
	DIR Massif Central	226	15	10	9	24
	DIR Med	177	22	4	4	26
	DIR Nord	242	27	13	12	39
	DIR Nord Ouest	226	8	14	13	21
	DIR Ouest	297	17	22	21	38
	DIR Sud Ouest	173	20	10	9	29
	Sous-Total	2639	206	132	124	330

Outre-Mer	Guadeloupe	5				1
	Guyane	33				4
	Martinique	6				1
	Mayotte	16				2
	Réunion	11				1
	DTAM	61				7
	Sous-total	132				16