



RECONNAISSANCE DES FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DE HAUTES RESPONSABILITÉS DES AGENTS DU CORPS DES PERSONNELS D'EXPLOITATION DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT (PETPE)

**COMPTE-RENDU
27 FÉVRIER 2024**

Présents : Le DRH, J. CLEMENT et ses représentants.

CFDT : Freddy SONTA – Maxime GOMEZ – Rudy DELEURENCE – Rémi HUTINET

CGT – FO – FSU – UNSA

Les O.S étaient invitées à venir rencontrer le DRH afin d'échanger sur un projet de texte découlant de la réforme statutaire du corps des PETPE.

Ce dernier vise à valoriser les fonctions d'encadrement et à forte responsabilités exercées par les actuels chefs d'équipe d'exploitation principaux des travaux publics de l'Etat (CEEP) affectés principalement dans les DIR.

Deux débouchés seraient possibles :

- ☞ Emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire des TPE (CEED)
 - ✓ Les 2 décrets dédiés ont d'ores et déjà été publiés le 30 décembre 2023.
- ☞ Promotion vers le 1^{er} niveau de grade du corps des TSDD (B1)
 - ✓ Accès à ce corps par la liste d'aptitude via un plan de requalification (sur 3 ans). Puis d'un dispositif qui serait pérennisé dans le temps pour permettre l'accès à ce corps à partir de 2027 (pour donner suite au plan de requalification de 3 ans)-



À la lecture du projet de texte la **CFDT** s'est posée bon nombre de questions et a réagi lors de cette réunion :

Sa délégation est intervenue pour signifier ses interrogations et a déclaré qu'elle ne comprenait pas la méthode de travail au regard des nombreuses incertitudes mises au jour à la suite de l'étude du projet.

Si l'Administration centrale avait soumis ce texte aux directeurs des DIR avant de le diffuser aux partenaires sociaux cela aurait peut-être évité que le document présenté pose questions ? Ces chefs de service vont être eux-mêmes confrontés aux difficultés engendrées par ce projet. Il aurait été souhaitable que ce type de réflexion nationale ne soit pas uniquement descendante (décision parisienne...), mais travaillée avec les acteurs concernés.

De plus, dans le texte il est fait référence à une annexe (...) Or, nous ne l'avons pas reçu !

☞ À cette question le DRH déclare qu'il reste à finaliser le régime indemnitaire et que cette annexe portera sur ce sujet. Que le but de cette réunion porte sur la note de cadrage du dispositif et qu'il faudra la compléter par l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les TSDD. Que le document sera envoyé dans les prochains jours (...)

À la suite de l'intervention d'une OS déclarant que des directeurs de DIR auraient reçu l'ordre de recenser pour le 16.02.2024 les CEE principaux (CEEP) pouvant être nommés CEE divisionnaires (CEED) dans le futur, **le DRH dément avoir fait passer cette commande. "La note de cadrage n'est pas parue. Donc il ne peut y avoir de note de service en ce sens !"**

Intervention du DRH :

1^{er} volet (fait à ce jour) :

Le corps des C exploitation fut scindé en 2 (VNF – TPE) fin 2023 du fait de la nécessité de pouvoir mettre en place un régime indemnitaire spécifique pour les PE de VNF permettant dans le cadre de la forte évolution de l'établissement de pouvoir leur maintenir ce dernier. Il n'y avait pas d'autre solution juridique car selon la jurisprudence, il ne peut être servi deux régimes indemnitaires différents pour un même corps.

Second volet (objet du jour) :

Il en est de la reconnaissance des personnels assurant de l'encadrement.

Si le taux de promotion de C2 en C3 a évolué favorablement pour permettre de promouvoir davantage de personnels, l'AC n'aurait pas réussi à conclure avec la DGAFP la création d'un grade supplémentaire appelé "C3+". D'où l'alternative par la création de l'emploi fonctionnel de CEED (pas un grade, mais une reconnaissance). À cela s'ajoutera la possibilité de requalification dans le corps des TSDD (la base obtenue de 1100 postes VNF et DIR, repose sur les CEEP exerçant de l'encadrement actuellement)

De nombreuses questions ont été soulevées lors de la réunion :

☞ Est-ce qu'un personnel qui muterait de la DIR à VNF serait en détachement ? Ou dans une autre position statutaire ? **REPONSE : 2 positions sont possibles. Le détachement ou la position normale d'activité (PNA) Mais d'après le DRH, la PNA est la situation la plus logique (mais un agent dépend entièrement de l'administration/établissement d'accueil en position de détachement contrairement à la PNA, où l'agent dépend encore pour partie, de son administration/établissement d'origine... L'agent en PNA exerce ses fonctions dans une autre administration que la sienne mais demeure géré par son administration d'origine.... Ce qui peut poser problème)**

☞ Les OS dénoncent le fait que 3 personnels (CEEP – CEED – TSDD) seraient amenés à faire le même travail et pourtant ne seraient pas rémunérés de la même manière ! **D'où le besoin d'avoir des réponses via l'annexe traitant de l'indemnitaire que nous n'avons pas reçu (...)**

La **CFDT** a interrogé le DRH sur le déroulé de carrière de C2 en C3, la rédaction actuelle du projet de note pouvant laisser penser qu'il serait remis en cause. Elle a rappelé que la règle du 1/3 par concours et 2/3 par tableau d'avancement restait de mise ainsi que le fait qu'en l'absence de concours, les 1/3 non pourvu au concours était reversé au tableau d'avancement. Enfin, elle a rappelé que le taux de pro-pro revalorisé jusqu'en 2024 à hauteur de 16,5% contre 6,5% avant, ne devait pas être revu à la baisse, l'objectif ne devant pas être de donner d'une main pour reprendre de l'autre. À ce titre, la **CFDT** a rappelé qu'en 2025, il faudra défendre un taux de promotion suffisant pour permettre un déroulé de carrière des agents sur au moins deux grades tel que le prévoit PPCR. L'accès au grade C3, n'est pas conditionné à l'encadrement, soit les agents ont le concours, soit ils y accèdent par le tableau d'avancement. **REPONSE : Rien ne change de ce point de vue car uniquement ce qui évolue est écrit. Ce qui n'est pas évoqué est donc inchangé.**

Pour autant, le DRH a indiqué comprendre la nécessité de revoir la rédaction actuelle pouvant porter à confusion notamment sur la notion d'encadrement au concours. Il a confirmé que d'ici 3 ans (période de transition) la majorité des postes d'encadrement seront des CEED ou des TSDD. Pour 2024, les règles de promotion ne changent pas.

La **CFDT** a insisté sur le fait qu'il y aura bien une évolution triennale en 2025 du taux Pro/Pro et qu'elle sera vigilante pour que ce dernier ne redescende pas à 6,5 % !

Bien que la durée de la période transitoire apparaisse bien dans le projet de texte, cela peut ne pas être clair pour tous. **REPONSE : la DRH va réécrire le texte pour bien préciser cela. Mais également sur la notion d'encadrement au concours.**

À la suite de l'exemple des effectifs en présence de CEEP encadrants à la DIR nord et du nombre qu'il faudrait requalifier rapidement au regard du projet de texte actuel, la **CFDT** déclare douter du nombre suffisant de postes ouverts aux CEED pour accéder au corps de TSDD (B1)

Sur la question des TSDD ayant passé le concours et qui se sentiraient délaissés par le plan de requalification des CEEP, **le DRH répond qu'ils reviendront sur le sujet en relevant leur régime indemnitaire (...)**

D'après le DRH, dans un 1^{er} temps il n'y aura pas de publication de postes, mais une transformation des postes actuels en CEED (labellisation des postes) Seulement au-delà du déploiement des 3 ans, il y aura une publication pour ceux qui se libèreront !

Questions :

Un agent promu TSDD vient à muter. Le poste reste B ou redevient-il C ? **RÉPONSE : Il peut être B ou redevenir C fonctionnel ou pas (...)**

D'après le DRH, dans 10 ans la plupart des personnels concernés seront devenus TSDD.

Mais d'après lui, le schéma organisationnel des CEI va évoluer (TSDD chef de centre + un CEEP adjoint)

Un CEED qui aurait fait ses 5 ans et redeviendrait un CEEP, peut-il redevenir CEED plus tard ? Et cela comptera-t-il à nouveau pour les 5 nouvelles années ? Ou cette période sera-t-elle comptabilisée comme étant en plus des 5 années effectuées précédemment ? Donc 10 ans ? **REPONSE : Aucune (...)**

Pourquoi une différence entre les personnels VNF et TPE ? **RÉPONSE : Les missions et les métiers ne sont pas les mêmes.**

La question se pose de la tentation pour des personnels de passer de l'EPA VNF vers les DIR ou inversement, en fonction des opportunités. **REPONSE : Il y a une garantie d'équité de traitement entre les uns et les autres. Des calculs purement arithmétiques pour le nombre de postes fonctionnels et**

Les accès à TSDD ont été fait afin de garantir une stricte proportionnalité en fonction des effectifs DIR et VNF.

CFDT : La volumétrie des B est définie par avance au ministère. Si un agent passe le concours de B ou part en détachement ? Au-delà du plan de requalification quelle sera la volumétrie du corps et est-ce que cela sera pérenne pour les PETPE ? **RÉPONSE : Il est difficile de s'engager sur le long terme (...)** **Cela serait davantage compliqué si nous avions fait un seul plan (VNF et TPE) Mais l'idée est que le volume reste stable sur le long terme (...)**

Il y aura-t-il la possibilité de refuser un emploi fonctionnel ? **RÉPONSE : Oui. S'il le faut le DRH l'écrira dans le projet.**

Les services mettront à dispositions de chacun des personnels C3 une fiche financière avec un graphique qui sera davantage parlant pour eux. Et l'AC transmettra aux services en gestion des personnels le système de calcul pour les divers passages entre un grade (CEEP) et le niveau de reconnaissance (CEED), et de ce dernier au corps de TSDD (B1)

☞ De CEEP à CEED

☞ De CEED à TSDD

Le DRH revient sur les principes juridiques du déploiement des emplois de CEED :

- 1/ Un arrêté listera l'ensemble des emplois concernés (priorité donnée à ceux exerçant de l'encadrement)
- 2/ Un second arrêté de détachement individuel pris pour 5 ans renouvelables une fois (signature DRH ministériel et non pas des DIR)



Si toutefois il devait y avoir une décision de retrait de la fonction, elle serait prise par la DRH ministérielle et non pas par les DIR. Ces éléments devront être précisés dans la note.

“Le nombre d’emplois fonctionnels est fixe. Si un se libère, il sera remplacé” dit le DRH.

“En revanche, nous ne connaissons pour celui des B au-delà de ce que le plan de requalification va prévoir sur la durée annoncée” Mais à savoir que le nombre des emplois de ce corps est annuel. Donc indépendant des départs et des arrivées d’agents.

☞ Il s'agit donc de 2 mécaniques différentes qui viennent s'articuler au total.

CISGT ? Les personnels des CISGT de type C3 ont vocation à le rester (sauf s'ils passent le concours ou s'ils aspirent à prendre des responsabilités)

La **CFDT** déclare que si les réponses avaient été apportées dans le texte présenté ce jour, nous n'aurions pas autant de questions soulevées aujourd'hui ! Le DRH le reconnaît (...)

Le **CSAM du 14/03** examinera le projet de texte de requalification ☞ Ensuite une note sera envoyée aux DIR. Et dans la foulée il y aura le lancement du dispositif avec la demande aux DIR de faire remonter leurs propositions en fixant une date de retour pour les emplois fonctionnels ainsi que le plan de requalification vers le corps des TSDD (B1)

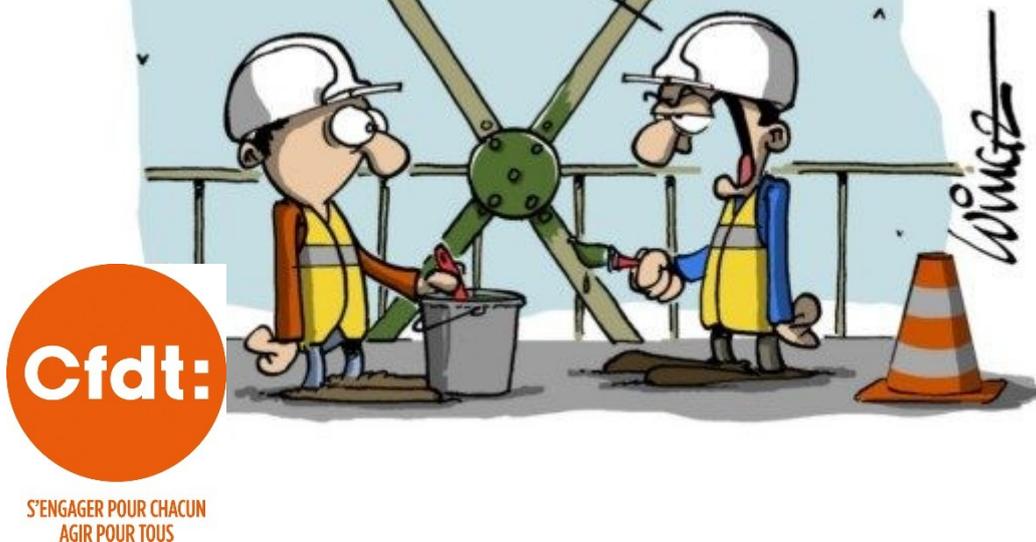
Le DRH annonce être encore en attente de certaines informations statutaires de la part de Fonction Publique (la modalité ainsi que le calcul du nombre de places) – *Pas le plus compliqué d'après lui (...)*

Il propose de se revoir très rapidement pour traiter des questions purement indemnitaires + la question des promotions en catégorie B1.

FIN DE RÉUNION

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 !



<https://www.cfdt-ufetam.org/infos-utiles/adhesion-cfdt/>