



Réunion relative à la mise en œuvre de la réforme statutaire des PETPE

Le 10 octobre 2025

En présence de :

Mme Anne DEBAR, la DRH
Ses collaborateurs,

Vos représentants CFDT :

HUTINET Rémi (DDT 52) ; Jean-Marie KHIARI (DIR MED) ; Maxime GOMEZ (VNF/ DTRHS)

Ordre du jour :

- Bilan des 2 premières années (reste 2026) :
 - Réforme statutaire du corps des PETPE valorisant les fonctions d'encadrement et à fortes responsabilités (CEED)
 - Plan de requalification des CEE en TSDD

Présentation des bilans via des slides :



ETAT D'AVANCEMENT DU DISPOSITIF DE RECONNAISSANCE DES FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DE HAUTE RESPONSABILITÉ DES AGENTS DES CORPS DES PETPE ET DES PE VNF

La réforme statutaire a créé deux voies de débouché complémentaires pour les CEEP :

- Elle prévoit de détacher 550 personnes dans les emplois fonctionnels de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire ;
- Elle prévoit de nommer, via un plan de requalification, 550 personnes dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

A ce jour, après deux années de montée en charge du dispositif :

- 400 personnes ont été détachées sur l'emploi fonctionnel de CEED ;
- 450 personnes ont été promues TSDD .

Ainsi, 850 personnes ont connu une évolution de carrière conformément au calendrier annoncé et aux engagements pris.

I/ BILAN 2024-2025 DE L'ACCES A L'EMPLOI FONCTIONNEL

Rappel du dispositif

- Création d'un emploi fonctionnel pérenne de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire.
- Concerne les PETPE et les PE-VNF.
- Au total 550 détachements sur emploi de CEED soit :
 - 412 pour les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE) ;
 - 138 pour les personnels, d'exploitation des voies navigables de France (PE-VNF).

À ce jour les 2/3 des emplois fonctionnels ont été attribués. Le calendrier est respecté.
La DRH confirme que les emplois fonctionnels de CEED sont des emplois pérennes.

A/ BILAN DES PREMIERS EXERCICES POUR LES PETPE

1 / DONNEES STATISTIQUES 2024-2025

	1 ^{er} décembre 2024	1 ^{er} mars 2025	1 ^{er} juin 2025
Nombre d'emploi de CEED au sein du MTE	188	300	300
Age des agents sur emploi (mini/moyen/maxi)	35 / 55 / 64	36 / 54 / 65	36 / 54 / 66
Ancienneté de services au sein du pôle ministériel (moyenne)	25 ans 10 mois et 21 jours	25 ans 1 mois et 6 jours	24 ans 8 mois et 14 jours
Ancienneté dans le grade de CEEP ¹ (moyenne)	7 ans	7 ans et 22 jours	7 ans 2 mois et 10 jours
Echelon dans la carrière de CEEP ² (médian)	8	8	7

¹ : y compris les périodes en double carrière CEEP/CEED

² : y compris les avancements d'échelon durant les périodes en double carrière CEEP/CEED

Les 2 colonnes de 2025 sont en fait les mêmes mais avec une actualisation au 1^{er} juin de l'année. Les OS s'étonnent des âges maxi assez élevés. **Réponse de la DRH** : *Il est possible pour les PETPE d'être*

en activité jusqu'à 67 ans. **Précision de la DRH** : Ses services font une première extraction des noms des personnels remplissant les critères (4 ans d'ancienneté en C3 et au moins 1 an au 4ème d'échelon) pour ensuite les envoyer dans les services correspondants (DIR ainsi qu'à l'Outre-Mer). Ensuite seulement ceux-ci précisent les listes localement pour en informer le MATTE.

MINISTÈRES

AMÉNAGEMENT

DU TERRITOIRE

TRANSITION

ÉCOLOGIQUE

Centre

Normandie

2 / REPARTITION DES EMPLOIS PAR DIRECTION

	Fourchettes indicatives des emplois possibles *			Nombre d'emplois		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026*
Total	188	112	112	188	300	412
Total DIR	179	106	A venir	182	291	A venir
DIRIF	Entre 16 et 18	Entre 9 et 11	A venir	18	29	A venir
DIRA	Entre 9 et 11	Entre 5 et 7	A venir	10	17	A venir
DIRCE	Entre 15 et 17	Entre 9 et 11	A venir	17	28	A venir
DIRCO	Entre 18 et 20	Entre 10 et 12	A venir	19	30	A venir
DIRE	Entre 19 et 21	Entre 11 et 13	A venir	20	32	A venir
DIRMC	Entre 14 et 16	Entre 8 et 10	A venir	15	24	A venir
DIRMED	Entre 13 et 15	Entre 7 et 9	A venir	15	23	A venir
DIRN	Entre 18 et 20	Entre 10 et 12	A venir	20	31	A venir
DIRNO	Entre 14 et 16	Entre 8 et 10	A venir	15	24	A venir
DIRO	Entre 21 et 23	Entre 12 et 14	A venir	21	34	A venir
DIRSO	Entre 11 et 13	Entre 6 et 8	A venir	12	19	A venir
Total Autres	8-10	5-7	A venir	6	9	A venir

* Fourchettes indicatives mentionnées lors desancements d'exercice de promotion ou d'identification des postes pour l'arrêté listant les emplois de CEED, se basant sur l'enquête réalisée auprès des DIR. Prise en compte de l'évolution de la population des PETPE, et en particulier des CEEP lors des exercices d'harmonisation et au regard de la population visée (cf. note de gestion sur la reconnaissance des fonctions d'encadrement et de haute responsabilité des agents du corps des PETPE, 17/10/2024)

Toutes les DIR ont atteint les objectifs qui leur avaient été assignés. Voir un peu plus dans certains cas, car cela ne pouvait pas être atteint sur l'Outre-Mer (des personnels jeunes ne remplissant pas les conditions)

La CFDT intervient en déclarant qu'elle aurait souhaité que les propositions des services soient présentées localement aux partenaires sociaux. Ce qui ne fut rarement le cas (...) Il n'y a pas de véritable dialogue social !

MINISTÈRES

AMÉNAGEMENT

DU TERRITOIRE

TRANSITION

ÉCOLOGIQUE

Centre

Normandie

3 / ANALYSE DE LA TYPOLOGIE D'EMPLOIS

Typologie de poste

1^{er} décembre 2024

1^{er} mars 2025

1^{er} juin 2025

Chef d'équipe encadrant	169	268	267
Opérateur Centre d'ingénierie et de gestion du trafic (CIGT)	16	29	32
Autres (opérateur maintenance système, chargé opérations ...)	3	3	1

Ces emplois fonctionnels, accessibles par détachement de cinq ans renouvelable une fois, sans excéder dix ans sur le même poste, sont fléchés principalement sur les postes d'encadrants dans les DIR ou sur des postes à VNF nécessitant de l'expérience et/ou une technicité particulière comportant notamment la surveillance et l'exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de plusieurs agents relevant de corps de catégorie C, la direction des activités d'un ou de plusieurs chantiers, ainsi que la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.

Ces emplois sont ouverts aux agents ayant atteint l'échelon 4 depuis au moins un an et comptant au moins quatre ans de services effectifs dans le grade de CEEP (ou dans un grade équivalent).

La montée en charge du dispositif s'est déroulée en 3 phases en 2024 et 2025 :

- 1^{er} décembre 2024 : création de 188 emplois ;
- 1^{er} mars 2025 : augmentation du nombre d'emplois à 300 (+112) ;
- 1^{er} juin 2025 : mise à jour, à nombre d'emploi constant, de la liste des emplois.

Une articulation fine a été mise en place entre l'emploi et le plan de requalification (C en B). Plus spécifiquement, 44 agents nommés dans l'emploi au 1^{er} décembre 2024, ont été promus TSDD en 2025. Pour 30 d'entre eux, car cela leur était plus favorable, la promotion a été prononcée au 1^{er} juin 2025 afin de leur permettre de bénéficier du maintien de l'indice qu'ils détenaient sur l'emploi.

CFDT-UFETAM - Union Fédérale de l'Environnement, des Territoires, des Autoroutes et de la Mer
30 passage de l'Arche- 92055 La Défense cedex ☎ 01 40 81 24 00 📠 01 40 81 24 05

✉ : cfdt.syndicat@i-carre.net
www.cfdt-ufetam.org

B/ BILAN DES PREMIERS EXERCICES POUR LES PE-VNF

1 / DONNEES STATISTIQUES 2024-2025

	1 ^{er} décembre 2024	1 ^{er} février 2025
Nombre d'emploi de CEED au sein de VNF	62	100
Age des agents sur emploi (mini/moyen/maxi)	47 / 57 / 65	34 / 56 / 66
Ancienneté de services au sein du pôle ministériel (moyenne)	28 ans 3 mois et 1 jours	26 ans 8 mois et 23 jours
Ancienneté dans le grade de CEEP ¹ (moyenne)	7 ans et 22 jours	6 ans 9 mois et 7 jours
Echelon dans la carrière de CEEP ² (médian)	8	8

¹ : y compris les périodes en double carrière CEEP/CEED

² : y compris les avancement d'échelon durant les périodes en double carrière CEEP/CEED

2 / REPARTITION DES EMPLOIS PAR DIRECTION

	Prévisions des emplois			Nombre d'emplois		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Total	62	38	38	62	38	38
DT Centre Bourgogne	Répartition non déterminée en nombre d'emplois par direction mais en qualité des dossiers au regard des critères fixés au lancement de l'exercice annuel			12	3	A venir
DT Nord – Pas-de-Calais				2	2	A venir
DT Nord-Est				16	10	A venir
DT Rhône Saône				5	8	A venir
DT Bassin de la Seine				17	8	A venir
DT Strasbourg				3	4	A venir
DT Sud-Ouest				7	3	A venir

3 / ANALYSE DE LA TYPOLOGIE D'EMPLOIS

Rappel de l'objectif de la création de l'emploi fonctionnel :

Ces emplois fonctionnels, accessibles par détachement de cinq ans renouvelable une fois, sans excéder dix ans sur le même poste, sont fléchés principalement sur les postes d'encadrants dans les DIR ou sur des postes à VNF nécessitant de l'expérience et/ou une technicité particulière comportant notamment la surveillance et l'exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de plusieurs agents relevant de corps de catégorie C, la direction des activités d'un ou de plusieurs chantiers, ainsi que la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.

Ces emplois sont ouverts aux agents ayant atteint l'échelon 4 depuis au moins un an et comptant au moins quatre ans de services effectifs dans le grade de CEEP (ou dans un grade équivalent).

Typologie de poste	1 ^{er} décembre 2024	1 ^{er} février 2025
Managers	62	28
Emplois d'avenir (PCC)	0	3
Experts	0	7



C/ EXERCICE EN COURS POUR LA GESTION DES EMPLOIS DE CEED 2026

La mise à jour au 1^{er} janvier 2026 de l'arrêté listant les emplois de CEED couvrira à la fois la dernière phase de montée en charge du dispositif (+112 pour un total de 412 emplois), et la prise en compte des diverses évolutions (promotion, départ, etc.).

A ce titre, le calendrier est à articuler finement avec le calendrier de l'exercice de promotion.

Le calendrier prévisionnel se décompose ainsi :

- Du 25 août 2025 au 10 octobre 2025 : élaboration par les services employeurs des tableaux de propositions de postes à lister dans l'arrêté ;
- Du 11 octobre 2025 à mi-décembre : études des propositions au regard, notamment, des propositions de promotions.

Au plus tard le 31 décembre 2025 : publication de l'arrêté modifiant la liste des emplois, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

VNF adopte le même calendrier prévisionnel.

D/ PERSPECTIVES – GESTION PERENNE DE L'EMPLOI FONCTIONNEL

Gestion de l'emploi fonctionnel

A partir du 2 janvier 2026 :

- Gestion classique d'emploi fonctionnel
- Une à deux mises à jour annuelle de l'arrêté liste pour tenir compte des mobilités, autres départs ou promotions
- Dispositif pérenne qui permettra, en flux, des évolutions de carrière pour d'autres CEEP éligibles au-delà des 550 agents détachés sur emploi fonctionnel initialement.

La CFDT est intervenue pour demander ce qu'advieront les collègues CEED au bout de 10 ans de fonction (5 ans renouvelables une fois) **Réponse** : L'AC rétorque que les services devront s'organiser pour créer de la rotation entre les CEEP d'un même site pour que chacun puisse occuper l'emploi fonctionnel s'il n'y en a qu'un au sein d'un même CEI (exemple) Et l'ancien CEED redevient un CEEP avec d'autres fonctions. Et rien n'empêche le CEED et ses collègues de passer l'examen interne pour devenir TSDD (...) **La CFDT** rétorque que la population des personnels d'exploitation n'a pas pour habitude de muter géographiquement (seul ou en famille) afin "de faire carrière" au même titre que d'autres population au sein du ministère. Que dans la majorité des cas les PETPE se sont installés à proximité de leur lieu d'activité pour notamment des questions de réactivité imposée par leurs missions professionnelles. Les CEI sont bien plus éloignés les uns des autres que ce que nous connaissions des anciens centres d'exploitation des ex-DDE (entrave à la demande de mutation)



PLAN DE REQUALIFICATION DES CEE EN TSDD



II- BILAN 2024-2025 DU PLAN DE REQUALIFICATION DES PERSONNELS D'EXPLOITATION ET PERSPECTIVES

Rappel du dispositif

- Hors dispositif pérenne, un plan sur les années 2024 à 2026.
- Concerne les PETPE et PE-VNF.
- Au total 550 promotions à la Liste d'aptitude des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD), spécialité EEI, soit :
 - 413 pour les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE) ;
 - 137 pour les personnels d'exploitation de Voies navigables de France (PE-VNF).



A/ Bilan des deux premiers exercices pour les PETPE

1 / DONNEES STATISTIQUES 2024-2025

	2024	2025
Nombre de promus dans le corps des TSDD	188	150
Age des agents promus (mini/moyen/maxi)	35 / 53 / 66 ans	30 / 49 / 64 ans
Moyenne d'ancienneté de services publics	26 ans 4 mois 5 jours	21 ans 3 mois 5 jours
Moyenne ancienneté dans le grade de CEEP	12 ans 2 mois 4 jours	7 ans 2 mois 5 jours

Il reste 75 promotions EEI à faire pour 2026 et 25 pour VNF. 16 postes de promotion en plus par la voie dite "classique"

La liste sera publiée à la mi-décembre pour une date d'effet au 1^{er} janvier 2026.



2 / REPARTITION DES PROMOTIONS PAR DIRECTION

	Fourchettes indicatives des promotions possibles *			Nombre de Promus		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026*
Total	188	150	75	188	150	75
Total DIR	178	142	Avenir	180	147	Avenir
DIRIF	Entre 16 et 18	Entre 13 et 15	Avenir	17	15	Avenir
DIRA	Entre 9 et 11	Entre 7 et 9	Avenir	11	8	Avenir
DIRCE	Entre 14 et 16	Entre 11 et 13	Avenir	15	13	Avenir
DIRCO	Entre 18 et 20	Entre 14 et 16	Avenir	19	15	Avenir
DIRE	Entre 19 et 21	Entre 15 et 17	Avenir	20	17	Avenir
DIRMC	Entre 14 et 16	Entre 11 et 13	Avenir	15	12	Avenir
DIRMED	Entre 13 et 15	Entre 10 et 12	Avenir	13	11	Avenir
DIRN	Entre 18 et 20	Entre 14 et 16	Avenir	18	15	Avenir
DIRNO	Entre 14 et 16	Entre 11 et 13	Avenir	16	12	Avenir
DIRO	Entre 21 et 23	Entre 17 et 19	Avenir	23	19	Avenir
DIRSO	Entre 11 et 13	Entre 8 et 10	Avenir	13	10	Avenir
Total Autres	9-11	7-9	Avenir	8	3	Avenir

* Fourchettes indicatives mentionnées lors desancements d'exercice de promotion ou d'identification des postes pour l'arrêté listant les emplois de CEED, se basant sur l'enquête réalisée auprès des DIR. Prise en compte de l'évolution de la population des PETPE, et en particulier des CEEP lors des exercices d'harmonisation et au regard de la population visée (cf. note de gestion sur la reconnaissance des fonctions d'encadrement et de haute responsabilité des agents du corps des PETPE, 17/10/2024)

À l'interrogation de savoir si un nouveau plan de requalification est d'ores et déjà envisagé au-delà de fin de 2026, la DRH répond : "Dans le contexte dans lequel nous sommes (instabilité gouvernementale et absence de budget) nous ne pouvons pas nous engager dans un futur plan de requalification (au-delà de 2027). Malgré tout, quelques flux de promotions sont encore possibles au-delà de cette période des 3 ans. Mme DEBAR annonce que les personnels non-servis dans cette période pourront l'être après 2026 par la voie classique et les départs à la retraite de collègues promus.

LA CFDT intervient en dénonçant la baisse des taux Pro/pro. De fait, cela contrebalance l'effet du plan de requalification (...) Donc cela amoindri largement les effets budgétaires induits par le plan de requalification ! Nous n'avons pas connaissance du budget estimé pour ce plan. Mais nous imaginons aisément que tout cela tendra vers "une opération blanche" pour l'Etat !



Réponse de l'AC : Les taux Pro/Pro ne concernent que les avancements de grade et pas les changements de corps. **Réponse CFDT :** Si nous ralentissons les progressions au sein d'un corps, nous ralentissons les possibilités de passage d'un corps à un autre. **Réponse de l'AC :** C'est vrai ! Cela a un impact.

3 / ANALYSE DE LA POPULATION PROMUE 2024-2025		
Typologie de poste des agents promus	2024	2025
Chef d'équipe encadrant	165	128
Opérateur Centre d'Ingénierie et de gestion du trafic (CIGT)	18	17
Autres (opérateur maintenance système, chargé opérations ...)	5	5
TOTAL	188	150

Rappel de l'objectif du plan de requalification : nomination en catégorie B des CEEP, agents au 3^e niveau de grade ou des CEED ayant des fonctions d'encadrement ou occupant des postes à responsabilités ou enfin à titre isolé, d'autres fonctions de direction de projet, d'expertise, ou d'exercice en outre-mer. Les fonctions des agents promus correspondent à la typologie des postes définie.

- Un des objectifs du plan étant de permettre aux agents détachés dans l'emploi fonctionnel de bénéficier à terme de la promotion (44 agents, dont 30 au 01/06/2025).
- Un accompagnement des agents et des DIR dès la mise en place du plan:
 - Echanges réguliers entre la sous-direction BCGL et le bureau de gestion BCGL2 en particulier avec les DIR sur la mise en place du plan.
 - Prise en compte de la situation individuelle de chaque agent :
 - Mise à disposition des DIR d'une calculatrice, réalisation de simulations permettant aux agents de se déterminer (détachement, promotion) ;
 - Agents destinataires de fiches financières ;
 - Chaque agent ayant renoncé au bénéfice de la carrière active (10 en 2024, 6 en 2025) a été informé des impacts de sa décision par son service et a fait connaître son choix par écrit.

PERSPECTIVE DE PROMOTION EEI A COMPTER DE 2027

À compter de 2027, il y aura 2 listes d'aptitudes distinctes (avant = une seule liste avec 3 spécialités) :

- 1 TG + NSMG
- 1 EEI (ouverte aux CEEP au 4^{ème} échelon depuis au moins 1 an et justifiant de 8 ans de service public)

Afin de permettre la pérennité du système de promotion de C en B, lorsqu'il y aura des collègues ayant bénéficié du plan de requalification et partant à la retraite, l'AC va demander des promotions supplémentaires à la DGAFP pour pouvoir bénéficier d'un volume complémentaire (le taux Pro/Pro ne s'applique pas aux listes d'aptitudes) Le volume nécessaire sera calculé selon des règles propres au

service RH. Ce volume viendra donc s'ajouter à la liste d'aptitude des EEI. En 2027, il y aurait déjà 46 collègues possiblement retraits (ceux ayant été requalifiés en 2024/25) À ceux-ci s'ajouteraient ceux promus en 2026. Mais cela reste de la supposition car les personnels peuvent demander à prolonger leur période d'activité. Mais cela devra être discuté systématiquement avec "le guichet unique" – Budget et Fonction public –

Les textes existent pour le faire. Il faudra malgré tout justifier tous les ans des départs à la retraite pour pouvoir bénéficier du volume complémentaire.

La CFDT rappelle que les textes évoquent la possibilité de remplacer également ceux-ci sortant de la sphère ministérielle (Mutation – Démission) **Réponse de l'AC :** Nous ne parlons que du remplacement des départs à la retraite (...)

B/ Bilan des deux premiers exercices pour les PE-VNF

1 / DONNEES STATISTIQUES 2024-2025

	2024	2025
Nombre de promus dans le corps des TSDD	62	50
Age moyen des agents (mini/moyen/maxi)	36/ 49 / 60 ans	34 / 50 / 62 ans
Moyenne d'ancienneté de services publics	22 ans 5 mois 21 jours	22 ans 3 mois 6 jours
Moyenne ancienneté dans le grade de CEEP	6 ans 9 mois 27 jours	6 ans 1 mois 4 jours

2 / REPARTITION DES PROMOTIONS PAR DIRECTION

	Prévisions Promo			Nombre de Promus		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Total	62	50	25	62	50	25
DT Centre Bourgogne	Répartition non déterminée en nombre de promotions par direction mais en qualité des dossiers au regard des critères fixés au lancement de l'exercice annuel			11	7	A venir
DT Nord – Pas-de-Calais				4	6	A venir
DT Nord-Est				16	10	A venir
DT Rhône Saône				9	4	A venir
DT Bassin de la Seine				10	10	A venir
DT Strasbourg				5	8	A venir
DT Sud-Ouest				7	5	A venir

Pour 2024-2025, VNF a servi, par ordre de priorité, et conformément au cadrage déterminé par la note de gestion VNF:

- Les emplois d'avenir de l'établissement, les postes de chefs de salle et d'opérateurs de gestion hydraulique au sein des Postes de commande centralisée en alignement avec le calendrier d'ouverture de ces derniers ;
- Les managers, particulièrement ceux des équipes les plus importantes ;
- Les experts et notamment ceux occupant les fonctions suivantes : responsables de centrale d'achat, assistants de prévention, ingénierie, suivi des chomages, suivi des travaux externalisés.



<https://www.cfdt-vnf.fr>

3 / ANALYSE DE LA POPULATION PROMUE 2024-2025

Typologie de poste des agents promus	2024	2025
Chef d'équipe encadrant	165	128
Opérateur Centre d'ingénierie et de gestion du trafic (CIGT)	18	17
Autres (opérateur maintenance système, chargé opérations ...)	5	5
TOTAL	188	150

Rappel de l'objectif du plan de requalification : nomination en catégorie B des CEEP, agents au 3^e niveau de grade ou des CEED ayant des fonctions d'encadrement ou occupant des postes à responsabilités ou enfin à titre isolé, d'autres fonctions de direction de projet, d'expertise, ou d'exercice en outre-mer. Les fonctions des agents promus correspondent à la typologie des postes définie.

- Un des objectifs du plan étant de permettre aux agents détachés dans l'emploi fonctionnel de bénéficier à terme de la promotion (44 agents, dont 30 au 01/06/2025).
- Un accompagnement des agents et des DIR dès la mise en place du plan:
 - Echanges réguliers entre la sous-direction BCGL et le bureau de gestion BCGL2 en particulier avec les DIR sur la mise en place du plan.
 - Prise en compte de la situation individuelle de chaque agent :
 - Mise à disposition des DIR d'une calculatrice, réalisation de simulations permettant aux agents de se déterminer (détachement, promotion) ;
 - Agents destinataires de fiches financières ;
 - Chaque agent ayant renoncé au bénéfice de la carrière active (10 en 2024, 6 en 2025) a été informé des impacts de sa décision par son service et a fait connaître son choix par écrit.

C/ EXERCICE EN COURS POUR L'ANNEE 2026 LISTE D'APTITUDE EEI 2026

- Campagne promotions 2026 lancée le 4 mars 2025, transmission des propositions par les harmonisateurs à la DRH le 31/07/2025 au plus tard.
- Publication de la LA au plus tard le 15/12/2025, avec date d'effet au 01/01/2026.
- Remontée simultanée des propositions au titre de la voie classique et au titre du plan de requalification.
- Les propositions font l'objet de 2 tableaux de recensement distincts, les conditions statutaires étant différentes :
 - LA voie classique : concerne les fonctionnaires de catégorie C (CEEP MTE, CEEP VNF, ETST, ETPST, dessinateur, dessinateur en chef, ATP2 et ATP1, SGMP2 et SGMP1 de la spécialité navigation et sécurité) justifiant d'au moins 9 ans de services publics ;
 - LA EEI voie plan de requalification : concerne les CEEP au 4^e échelon depuis au moins 1 an et justifiant de 8 ans de services publics.

D/ PERSPECTIVES 2027 : PROMOTION EEI

- A partir de 2027, 2 listes d'aptitude distinctes :
 - Une LA pour les spécialités TG et NSMG ouverte aux ATP2 et ATP1, aux CEEP Etat et VNF, aux SGMP2 et SGMP1 de la spécialité navigation et sécurité justifiant d'au moins 9 ans de services publics ;
 - Une LA pour la spécialité EEI ouverte aux CEEP au 4^e échelon depuis au moins 1 an et justifiant de 8 ans de services publics.
- La RIM du 9 novembre 2023 prévoit que le plan de requalification soit complété par un **dispositif pérenne d'accès au corps des TSDD pour les PETPE exerçant des fonctions d'encadrement afin d'assurer le renouvellement** :
 - Article 7 du décret n° 2024-1013 : le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées chaque année au titre de l'inscription sur la liste d'aptitude TSDD spécialité EEI est fixé annuellement par arrêté des ministres chargés du développement durable, de la fonction publique et du budget ;
 - Saisine annuelle du guichet unique en lui adressant les éléments ayant permis de déterminer le nombre de postes à offrir et d'établir l'arrêté ;
 - Calibrage de ce flux à déterminer en fonction des départs à la retraite des agents promus au titre du plan de requalification.

Pour conclure : La CFDT ne peut qu'encourager le ministère à poursuivre ses démarches consistant à permettre aux personnels d'exploitation d'être reconnus pour leur investissement professionnel.

De permettre aux PETPE de dérouler une carrière au-delà de la catégorie C par le plan de requalification en TSDD.

Pour autant, ce que veut **la CFDT** pour les PETPE c'est d'aller bien au-delà de ce type d'artifice non-pérenne en rendant le statut et les métiers attractifs **par une reconnaissance de la dangerosité des fonctions exercées** (au-delà de la seule reconnaissance en catégorie active). **Une part plus importante de la rémunération prise en compte pour le calcul de la pension de retraite** (primes non-prises en compte). **Des effectifs supplémentaires, des formations spécifiques liés aux risques nouveaux auxquels les personnels doivent faire face** (technologiques et environnementaux). **Faire une véritable différenciation de niveau de rémunération entre les grades d'un même corps** afin que cela puisse être une véritable motivation à dérouler une carrière (investissement personnel et familial) sans que les contraintes d'une mutation géographique ne soit l'entrave principale à un désir d'investissement professionnel !

Les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat méritent bien mieux qu'un plan de requalification de C en B (non-pérenne) ou la création d'un emploi fonctionnel de CEED pour tenter de redonner de la motivation à des personnels exploités !

Je clique : j'adhère à la CFDT



**AUJOURD'HUI,
J'ADHÈRE !**