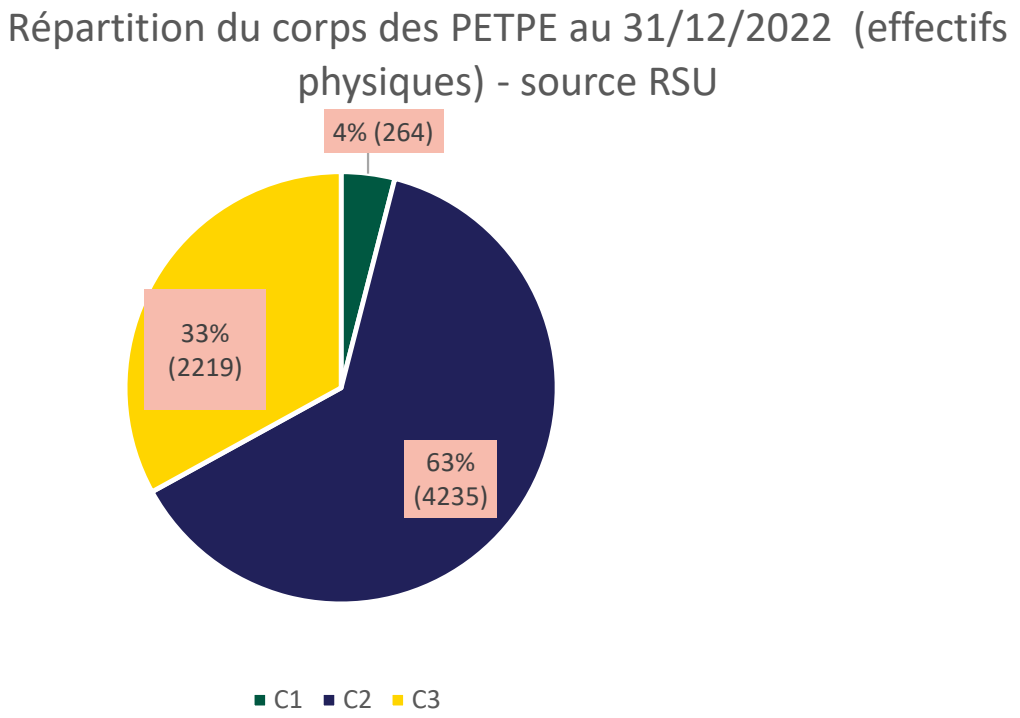
MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER

Liberté
Égalité
Fraternité

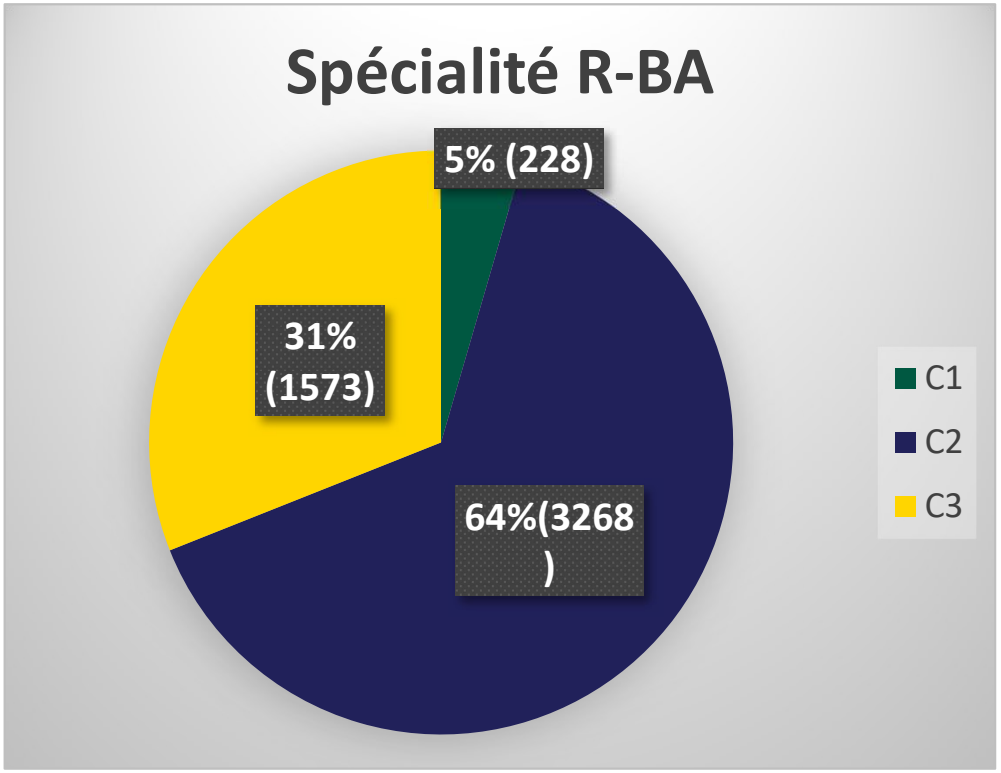
EVOLUTION STATUTAIRE DU CORPS DES PETPE

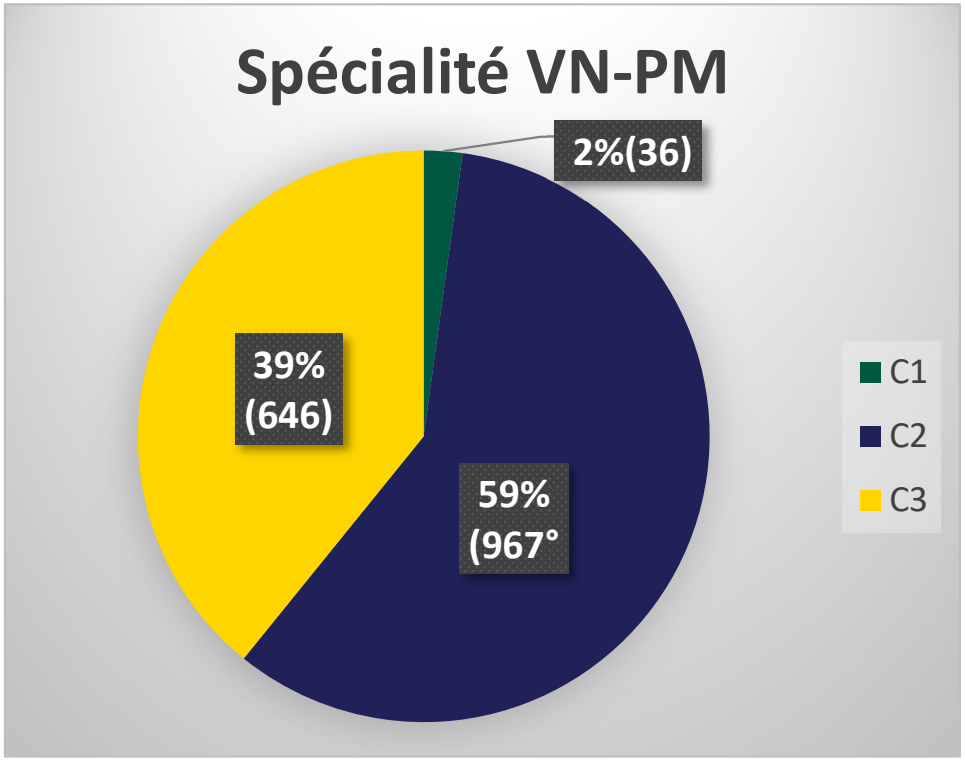
Réunion d'échange du 24 novembre 2023

Représentation du corps des PETPE

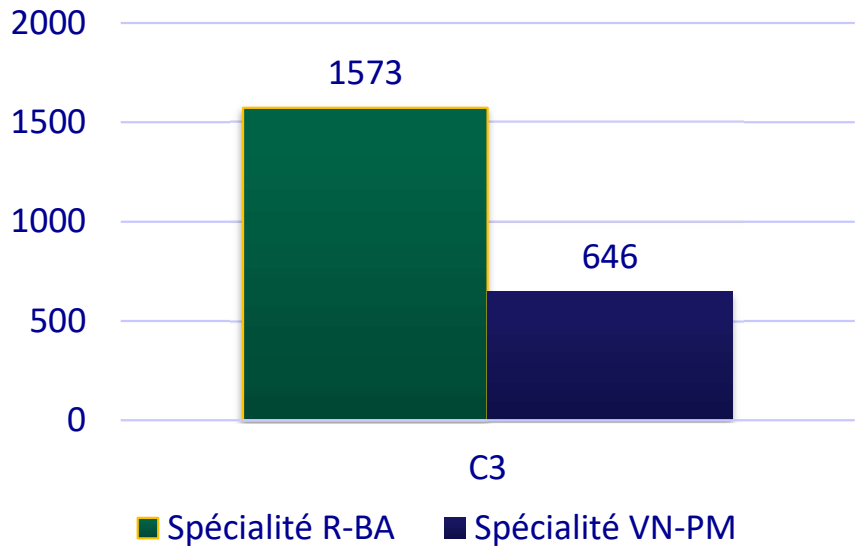


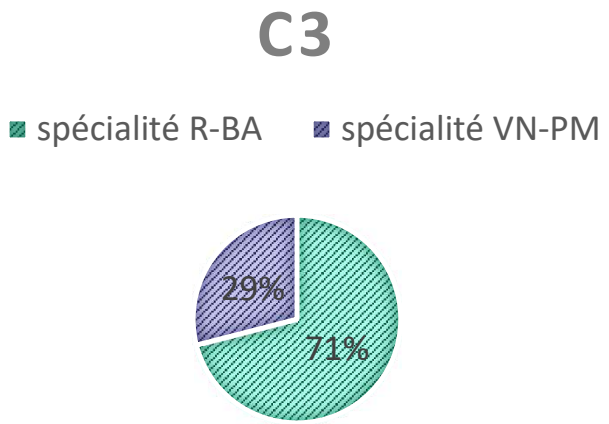
Corps des personnels d'exploitation par spécialité





Répartition des chefs d'équipe d'exploitation principaux par spécialité





Un arbitrage favorable du cabinet de la Première ministre

- Qui traduit la reconnaissance des responsabilités des personnels exerçant des missions d'encadrement

- Au travers de la mise en place d'un dispositif inédit pour ces personnels reposant à la fois sur :

- la création d'un emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire
- la mise en œuvre d'un plan de requalification, complété d'un dispositif pérenne d'accès au corps des TSDD

Un plan de requalification vers la catégorie B

- Un accès à la catégorie B pour les agents de catégorie C exerçant des fonctions d'encadrement importantes

- Les agents promus qui rejoindront la FPT pourront ainsi être accueillis dans le cadre d'emploi des techniciens territoriaux

- Un accès à la catégorie B : voie de débouché, en mode pérenne, pour les agents détachés dans l'emploi fonctionnel de CEED permettant une gestion des flux et la nomination sur emplois fonctionnels d'autres agents

Un plan de requalification vers la catégorie B

✓ Volumétrie : 550 promotions à la catégorie B :

½ des 1 100 chefs d'équipe d'exploitation principaux (C3) qui assurent des fonctions d'encadrement, tant à VNF que dans les DIR, pourront être promus dans le corps de TSDD qui relève de la catégorie B

✓ Répartition :

- Etat : 413
- VNF : 137

✓ Durée : dès 2024, sur 3 ans, avec une mise en œuvre rapide

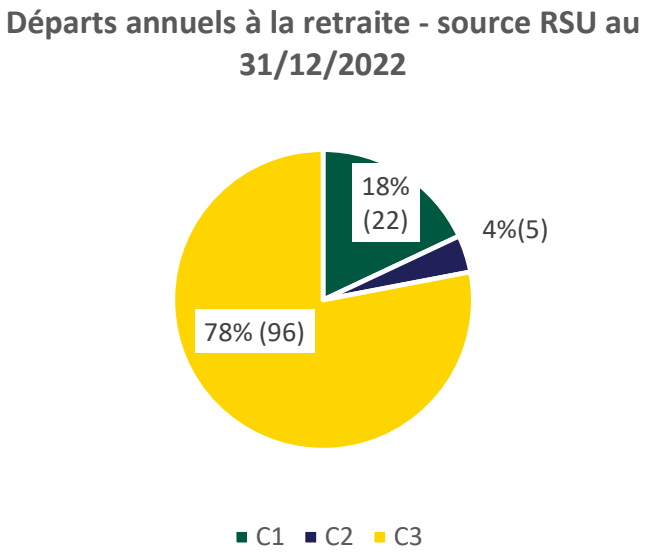
✓ Dispositif juridique : des promotions par liste d'aptitude, sous réserve de l'avis du conseil d'Etat, à calibrer avec les autres dispositifs de plan de requalification en cours au travers d'une augmentation de la clause de sauvegarde

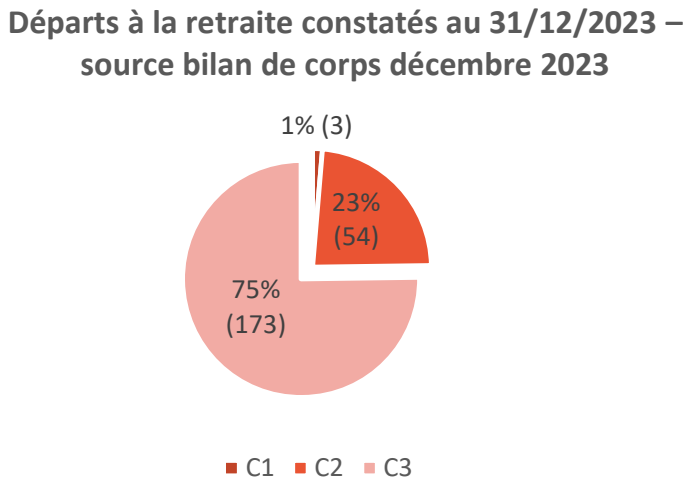
Un plan de requalification complété par un dispositif pérenne pour l'accès à la catégorie B

- Il convient de s'assurer du maintien d'une proportion satisfaisante dans le temps d'encadrants relevant de la catégorie B. Les départs ultérieurs à la retraite des agents promus dans le corps des TSDD dans le cadre du plan de requalification seront compensés par la promotion interne à due concurrence, dans ce corps, de PETPE encadrants, tout particulièrement au profit de ceux qui auront été détachés dans l'emploi fonctionnel de CEED
- La promotion de CEED dans le corps des TSDD permettra, avec les autres dispositifs déjà évoqués, d'atténuer la portée de la limitation dans le temps de l'emploi fonctionnel
- Des flux à préciser afin de déterminer la volumétrie du dispositif
- Des travaux complémentaires à mener dans les prochaines semaines avec la DGAFP et la DB

Dispositif pérenne : les perspectives de départ à la retraite

Une clé de calcul : les départs à la retraite





Dispositif pérenne : une méthodologie à construire

- Il est nécessaire de réfléchir à une méthodologie permettant d'assurer un volume d'encadrants promus en B1 fluide, robuste et objective

  ✓ Par exemple sur la base des âges moyens des CEEP et leurs âges moyens d'admission à la retraite, pour évaluer un volume annuel de renouvellement des encadrants

Création d'emplois fonctionnels de chefs d'équipe d'exploitation divisionnaires (CEED)

- Des emplois fonctionnels valorisant les fonctions d'encadrement exercées par les agents et en reconnaissant les responsabilités particulières exercées
- Des emplois fonctionnels pour :
  - Accompagner les transformations organisationnelles de Voies navigables de France (VNF) ;
  - Permettre aux encadrants qui n'auront pas été promus B dans le cadre de la requalification concernés par les prochains transferts de routes au titres de la loi "3 DS" d'obtenir les meilleures conditions d'accueil dans la fonction publique territoriale, avec en particulier le grade d'agent de maîtrise territorial principal".

- Un emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire (CEED) tremplin pour l'accès à la catégorie B et au corps des TSDD

Création d'emplois fonctionnels de chefs d'équipe d'exploitation divisionnaires (CEED)

✓ Volumétrie : 550 emplois fonctionnels

✓ Répartition :

- Etat : 412
- VNF : 138

✓ Dispositif sur 3 ans : dès 2024

✓ Montée en charge rapide : 250 emplois en 2024, 150 en 2025, 150 en 2026.

Création d'emplois fonctionnels de chefs d'équipe d'exploitation divisionnaires (CEED)

- Un dispositif juridique pérenne avec pour chacune des maisons d'emploi (Etat/VNF) :
  - Un projet de décret de statut d'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire (CEED)
  - Un projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de CEED
  - Un arrêté fixant le nombre des emplois fonctionnels de CEED
  - Un arrêté fixant la localisation des emplois fonctionnels de CEED actualisé régulièrement

Création d'emplois fonctionnels de chefs d'équipe d'exploitation divisionnaires (CEED)

- Une grille indiciaire et des échelons calqués sur les échelons sommitaux du grade d'agent de maîtrise territorial principal, permettant un accès facilité au B1

Echelon	IB	durée
7e	597	
6e	563	3 ans
5e	526	3 ans
4e	505	2 ans
3e	492	2 ans
2e	468	2 ans
1er	446	2 ans

L'accompagnement indemnitaire de la réforme statutaire

- Le dispositif juridique indemnitaire existant doit être ajusté pour les personnels qui intègreront le nouveau corps de l'Etat et ceux qui seront détachés dans le nouvel emploi de CEED

  - ✓ Plusieurs textes sont à modifier pour ouvrir des droits indemnitaires aux agents détachés dans l'emploi de CEED : décret et arrêté de la prime pour services rendus (PSR), décret et arrêté de la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE) mais aussi modification des décrets astreinte, permanence et indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

L'accompagnement indemnitaire de la réforme statutaire

- Un dispositif indemnitaire propre au corps des PE-VNF et à l'emploi de CEED de VNF **sera en vigueur à effet du 01/01/2024**
    - Un nouveau Régime Indemnitaire de la Voie d'Eau, le RIVE (via un décret et un arrêté) vient remplacer les primes antérieures comme la PSR, la PTETE, l'indemnité de sujétions horaires (ISH) et l'indemnité compensatrice temporaire (ICT) associée aux restructurations de VNF et non reconduite en 2024.
      Le RIVE comprend également une part variable liée à la manière de servir.

- Complété par une adaptation des autres indemnités versées (astreinte, permanence et IHTS).

Les prochaines étapes

- La consultation du CSA ministériel du 30 novembre 2023 sur les textes statutaires et les textes relatifs aux emplois de CEED
- L'objectif de l'examen de ces textes au Conseil d'Etat avant la fin de l'année
- Les travaux sur le projet de plan triennal de requalification (fin novembre/décembre) et sur le mode pérenne de promotions d'encadrants dans la catégorie B (fin novembre/décembre)
- La consultation du CSA ministériel fin janvier sur ce projet de plan de requalification et le dispositif pérenne
- L'examen du texte correspondant au Conseil d'Etat au 1er trimestre 2024
- Une mise en application des évolutions statutaires et du plan de requalification au premier semestre de l'année 2024.