

**Groupe de dialogue du 8 mars 2016**  
**La mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR)**

### **1 – Les principaux éléments du projet**

Au cours de l'année 2015, la DGAFP a mis au point au travers d'une concertation avec les fédérations syndicales un protocole concernant les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

Les principales dispositions de ce protocole sont les suivantes (voir les 4 annexes):

- de nouvelles grilles pour les agents de catégorie C, construites sur 3 grades avec la suppression de l'échelle 3 (1<sup>er</sup> grade), le reclassement des agents de cette échelle dans le 1<sup>er</sup> grade de la nouvelle grille et le regroupement dans le second grade des agents des anciennes échelles 4 et 5, les agents de l'échelle 6 étant reclassés dans le 3<sup>ème</sup> grade ;
- le transfert de primes en points d'indice pour tous les corps les premières années ainsi que la revalorisation des indices des grilles jusqu'en 2020;
- une évolution de l'indemnité de résidence pour prendre en compte les écarts de coût de la vie entre les régions et redonner de l'attractivité à certaines d'entre elles ;
- le remplacement des bonifications annuelles d'ancienneté par l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon. Il est par ailleurs envisagé un dispositif d'accélération de la progression d'échelon au sein d'un grade qui suppose encore de définir la fréquence d'éligibilité, le nombre de bénéficiaires en proportion des agents éligibles et l'importance de l'accélération de carrière accordée.

### **2 – Le calendrier de mise en œuvre**

**Les textes concernant les personnels de catégorie B** entreront en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Ils sont pilotés par la Fonction publique et ont été présentés au CSPFE le 9 février dernier en vue d'une publication dans la seconde quinzaine du mois de mars 2016. Ces textes couvrent tous les corps à l'exception du corps des officiers de port adjoints pour lequel une grille particulière est à mettre au point par les MEDDE-MLETR avec le soutien de la Fonction publique qui doit transmettre prochainement une proposition.

C'est au travers d'un des textes qu'est prévue l'intégration des techniciens TE dans le NES de la catégorie B : celle-ci se fera de grade à grade, selon les règles statutaires de la Fonction publique et de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce qui constitue une remarquable avancée. Par ailleurs, le régime indemnitaire des TE, lié en partie à la rémunération indiciaire, ne sera pas modifié comme cela avait été annoncé initialement; cela va conduire à une augmentation supplémentaire de la rémunération des agents puisque le NES se traduit par une amélioration des grilles indiciaires de chaque niveau de grade. Enfin, le régime indemnitaire servira de socle pour le passage des TE au RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Les textes relatifs aux agents de catégorie C et A** entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ils sont pilotés par la Fonction publique pour l'ensemble des corps de catégorie C et de catégorie A, à l'exception des ITPE bénéficiant aujourd'hui d'une grille spécifique et pour lesquels un travail particulier est prévu avec la Fonction publique.

A noter que les corps d'encadrement (corps de A+) seront aussi concernés mais seulement par le transfert de primes en points d'indice.

### **3 – Les questions soulevées par les dispositions prévues**

Pour les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE), le reclassement des chefs d'équipe d'exploitation (CEE) va se faire, au travers de la mise en œuvre du protocole PPCR, dans la même échelle que celle des agents d'exploitation spécialisés (AES). Les chefs d'équipe vont de ce fait se retrouver sur la même échelle de rémunération que les agents qu'ils encadrent. Seul le grade de chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) n'est pas impacté par ce changement de structure.

Or, la carrière des PETPE présente une spécificité par rapport aux carrières de catégories C classiques. En effet, le passage à l'actuel troisième grade, le grade de CEE, s'effectue pour un tiers par examen professionnel et deux tiers par liste d'aptitude. En outre, la promotion est conditionnée par un changement fonctionnel, les CEE et les CEEP (3ème et 4ème actuels) ayant vocation à encadrer les AE et les AES (1er et 2ème grades actuels). Le pyramidage du corps est à cet égard construit pour prendre en compte cette particularité ; en effet, 33 % de CEE et CEEP encadrent 67 % d'AE et AES.

Malgré les avancées apportées par le protocole PPCR, la fusion des grades d'AES et de CEE soulève une difficulté fonctionnelle qu'il convient de traiter par une modification de la gestion de carrière de ce corps. Le MEDDE va donc saisir le guichet unique de plusieurs propositions. Le MEDDE souhaite s'inscrire dans les séquences de concertation annoncées par la Fonction publique pour la détermination des règles statutaires, des règles de gestion du corps et de promotion.

Le MEDDE a notamment pour ambition de chercher à obtenir des taux de promotion à la hausse pour les chefs d'équipe vers le grade de chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) et à utiliser le plan de requalification pour promouvoir, dans la concurrence avec les autres corps, un certain nombre de CEEP au premier niveau de grade de la catégorie B de technicien supérieur du développement durable (TSDD), tout en veillant à préserver la rémunération des agents ayant bénéficié de cette promotion.