

Réunion du 27 mai 2016

Présentation d'un projet prospectif pour le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État



MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT,
DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
ET DE L'HABITAT DURABLE
www.logement.gouv.fr

SOMMAIRE

- **État des lieux**
 - Données relatives au corps :
 - Le pyramidage et les taux de promotion
 - Données relatives à l'âge
 - Données relatives à l'exposition aux risques professionnels
 - Données relatives à la rémunération
 - Problématiques liées à la cartographie des CAP
 - L'impact de la mise en œuvre du protocole PPCR
- **Proposition d'un projet global pour le corps en trois mesures**
 - Un projet global pour le corps
 - Une mesure d'âge
 - Un accompagnement indemnitaire
 - Une augmentation du taux de promotion pour pallier les impacts du protocole PPCR
- **Calendrier**

État des lieux : pyramidage et taux de promotion

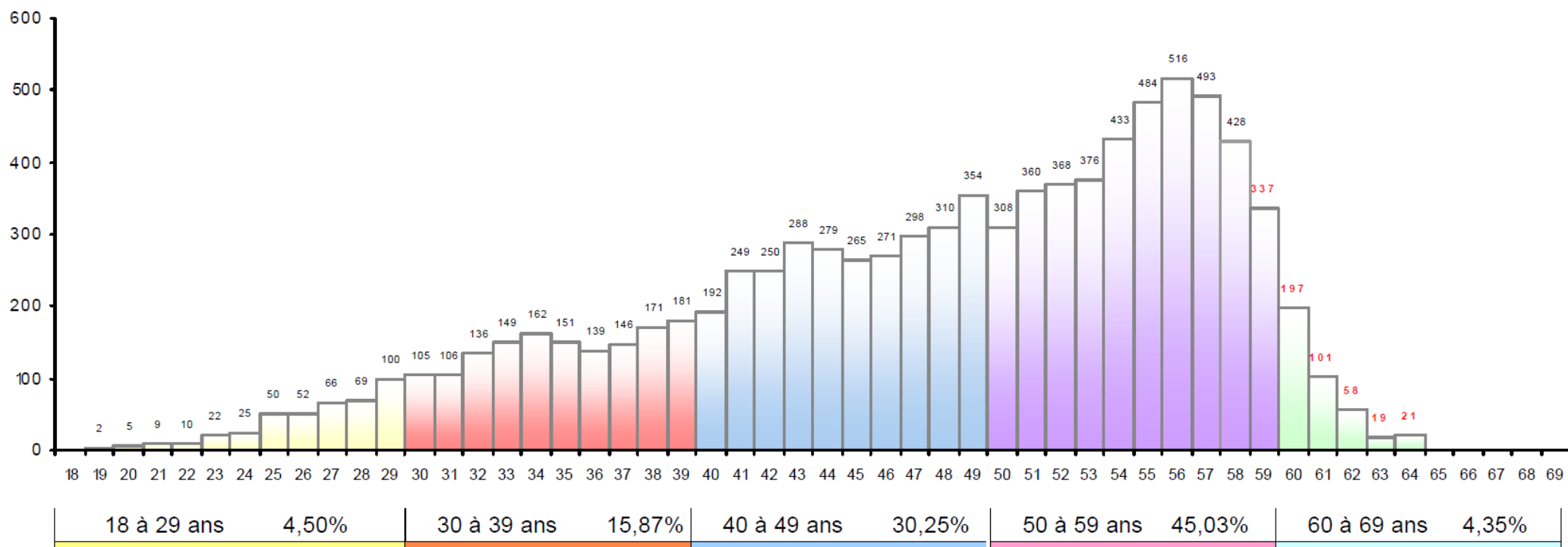
- Au 31 décembre 2015 le corps des personnels d'exploitation est pyramidé comme indiqué dans le tableau ci-dessous (extractions effectuées en août 2015 avec projections).
- Les taux d'avancement aux grades d'AES, CEE et CEEP sont fixés par l'arrêté du 10 décembre 2015 respectivement à 25 % (environ 20 promotions), 8 % (environ 270 promotions) et 15 % (environ 100 promotions) pour les années 2016 et 2017.

Grades	Effectifs physiques			Pyramidage constaté	Âge moyen
	vn-pm	r-ba	Total		
Chefs d'équipe d'exploitation principaux	287	773	1060	12 %	55 ans
Chefs d'équipe	534	1368	1902	21 %	51 ans
Agents d'exploitation spécialisés	1553	4283	5836	63 %	46 ans
Agents d'exploitation	56	309	365	4 %	40 ans
Total	2430	6733	9163	100 %	48 ans

État des lieux : données relatives à l'âge

Pyramide des âges du corps

- Pyramide des âges du corps des PETPE au 31/12/2015



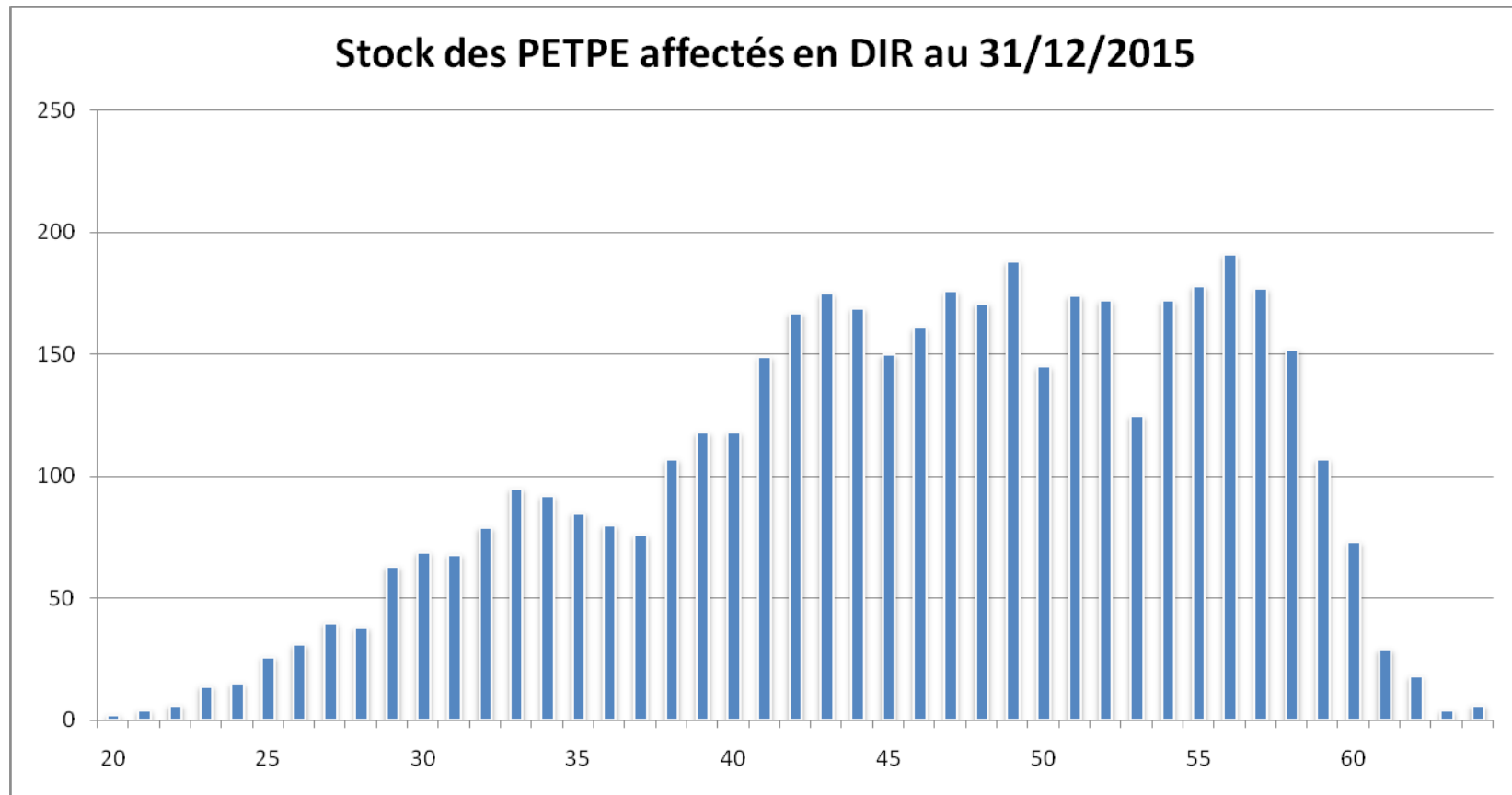
MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER / MINISTÈRE DU LOGEMENT ET DE L'HABITAT DURABLE

État des lieux : données relatives à l'âge

- La moyenne d'âge du corps est élevée : 48 ans et 1 mois au 31/12/2015 (45 ans et 8 mois dans les DIR).
- Les 5 classes d'âge les plus nombreuses se situent entre 54 et 58 ans soit 25,8 % des effectifs du corps.

État des lieux : données relatives à l'âge focus sur les DIR (4 455 agents)

Pyramide des âges des agents affectés en DIR/DIRIF : âge moyen 45 ans et 8 mois



État des lieux : données relatives à l'âge focus sur les DIR

Age moyen de départ à la retraite :

Année	Age moyen de départ
2013	59 ans et 4 mois
2014	59 ans et 6 mois
2015	59 ans et 9 mois

Age moyen de recrutement :

Année	Age moyen de recrutement
2013	33 ans et 1 mois
2014	34 ans et 9 mois
2015	33 ans et 2 mois

État des lieux (ensemble du corps)

Constat de la corrélation âge de départ en retraite et âge d'annulation de la décote

	2013		2014		2015	
	Nombre agents	Age	Nombre agents	Age	Nombre agents	Age
AE	1	59 ans 6 mois	0		8	58 ans 10 mois
AES	52	58 ans 10 mois	52	58 ans 11 mois	33	59 ans 6 mois
CEE	128	59 ans 2 mois	140	59 ans 9 mois	170	59 ans 11 mois
CEEP	55	59 ans 9 mois	60	59 ans 12 mois	85	60 ans 2 mois
Moyenne d'âge du départ		59 ans 3 mois		59 ans 8 mois		59 ans 11 mois
Age d'annulation de la décote		59 ans		59 ans 8 mois		59 ans 11 mois

État des lieux :

données relatives à l'exposition aux risques

- Les personnels d'exploitation sont très exposés à des risques et à des sollicitations spécifiques, en particulier sur le plan physique.

- Statistique d'accidents :

Routes : sur la période 2008 à 2014 on déplore 6 morts et 167 accidents graves ayant entraînés plus de 90 jours d'arrêts.

Voies navigables : depuis 2013 (date du transfert des services de navigation à VNF) il est déploré 42 accidents graves.

- Les risques auxquels sont exposés les personnels d'exploitation les classent dans la catégorie « active » au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite (départ possible à 57 ans) mais ils ne bénéficient pas de bonification de ce service actif.
- Le statut ne prévoit pas de vérification périodique des conditions d'aptitudes physiques ni de conditions spécifiques lors du recrutement.

État des lieux : données relatives à la rémunération

Rémunérations brutes moyennes 2015, effectifs relevant du budget général du ministère

	TRAITEMENT DE BASE	COMPLEMENTS DE REMUNERATION	PRIMES ET INDEMNITES	ISH ET PTETE	ISF ET ASTREINTES	PRIMES ET INDEMNITES EXCEPTIONNELLES	TOTAL
AGENT D'EXPLOIT.TPE	18 090,38	508,00	893,51	3 552,40	3 165,96	143,46	26 353,72
AGT.D'EXPL.SPEC.TPE	18 631,16	723,14	917,82	4 468,16	3 705,74	159,80	28 605,82
CHEF EQUIP.EXPL.TPE	20 500,03	745,70	1 139,62	5 166,34	4 124,30	374,76	32 050,74
CHEF EQU.EXP.PAL TPE	22 746,28	458,81	1 254,55	4 962,14	4 254,08	510,47	34 186,32

Source : retours de paye DGFIP - Observatoire des rémunérations

Compléments de rémunérations : indemnité de résidence, SFT

Primes et indemnités exceptionnelles : GIPA, CET, etc.

État des lieux : données relatives à la rémunération

- La rémunération des personnels d'exploitation intègre une part importante liée à l'organisation particulière de leur cycle de travail (indemnité d'astreinte, indemnité de sujétions horaires) et à la nécessité d'intervenir de façon inopinée (indemnité horaire pour travaux supplémentaires).
- Cette part variable peut disparaître ou être réduite à la suite d'une réorganisation du service, à une limitation des capacités physiques à exercer certaines activités, à un changement de poste, ce qui peut conduire à une perte de rémunération.
- Le régime indemnitaire est complexe

État des lieux :

problématiques liées à la cartographie des CAP

Choix concerté, pour le scrutin de décembre 2014, de conserver des CAP des PETPE de la branche RBA dans les départements, sauf en cas d'effectif insuffisant, soit :

- 19 CAP en DDT(M)
- Rattachement aux DIR ou au DRIEA dans tous les autres cas

Évolution de la situation des PETPE de la branche RBA depuis 2014 :

- Baisse significative des effectifs de PETPE de la branche RBA dans certains de ces 19 départements => 5 départements dont l'effectif est inférieur à 30 agents fin 2015 ; 6 départements supplémentaires dont l'effectif est inférieur à 30 agents en 2016
- Part significative de personnels en DSLD dans l'effectif rattaché aux CAP départementales => contrainte accrue par le calcul du taux promus/promouvables pour les promotions des agents non rattachés à une CAP de DIR ou de la DRIEA

État des lieux :

impact de la mise en œuvre du protocole PPCR

- **La carrière des personnels d'exploitation est restructurée en 3 grades et revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2017 :**
 - suppression du grade d'AE et reclassement de tous les AE dans la nouvelle échelle C1 des rémunérations, fusion des grades d'AES et de CEE et reclassement dans l'échelle C2 des rémunérations, les CEEP sont reclassés en échelle C3 des rémunérations,
 - revalorisation indiciaire en plusieurs étapes de 2017 à 2020 avec au 1^{er} janvier 2017, une revalorisation de 4 points d'IM et la transformation de 166 € de primes en points d'IM soit 3 points d'IM. En 2020 cette nouvelle carrière débutera à l'IB 354 (1er échelon du grade d'AES et se terminera à l'IB 558 (dernier échelon du grade de CEEP).
 - recrutement sans concours au grade d'AES et par concours externe au grade de CEE avec pour ces derniers un seul avancement pour atteindre le grade sommital du corps.
- **Mais les CEE précédemment promus par concours professionnels se trouvent reclassés dans le même grade que les ex AES et que les nouvelles recrues par concours externe**

Un projet global pour le corps

Un projet global pour le corps qui poursuit les objectifs suivants :

- Rajeunir le corps
- Maintenir le nombre global des agents du corps
- Structurer le corps selon le niveau des fonctions
- Simplifier le régime indemnitaire

Projet global : mesure 1

mesure d'âge

- **L'octroi de la bonification du service actif :**
 - **augmente le nombre de trimestres pris en compte pour la liquidation de la retraite dans la limite de 20 %.**
 - **devrait permettre aux agents de partir plus tôt, avec un meilleur taux.**
- **Quel autre levier mobiliser pour atteindre cet objectif ?**

Projet global : mesure 2 indemnitaire

- Création d'une indemnité différentielle pouvant être versée dans les cas de figure suivants :
 - en cas de mobilité imposée à la suite d'une réorganisation de service
 - en cas de nécessité de reconversion de l'agent à la suite d'une limitation des capacités physiques ou d'un handicap entraînant l'incapacité à la tenue du poste
- Mise en place d'une indemnité de départ volontaire (IDV) pouvant être attribuée jusqu'à deux années avant la date d'ouverture du droit à pension.
- Réflexion à moyen terme sur la simplification du régime indemnitaire

Projet global : mesure 3

augmentation des taux de promotion à CEEP

- Au 31 décembre 2015, on dénombre un total de 790 CEE en PNA au MEEM (hors agents détachés dans les collectivités territoriales) qui ont été promus après réussite au concours professionnel. Parmi ces 790 CEE, 510 sont immédiatement promouvables au grade de CEEP.
- Cette population devrait évoluer à 760 CEE lauréats du concours professionnel au 31 décembre 2016.
- A compter de 2018, toute la population identifiée est promouvable.
 - ➔ **Il est proposé de promouvoir l'ensemble des CEE ayant réussi le concours professionnel en 2 ans (2017 et 2018) par une augmentation des taux de promotion en commençant par une 1ère tranche de promotions en 2017.**

Calendrier des 3 mesures

- **Mesure d'âge** : il est proposé d'inscrire des mesures au PLF 2017
- **Mesure indemnitaire** :
 - pour 2017 : IDV et indemnité différentielle
 - pour 2018 simplification du régime indemnitaire
- **Augmentation des taux de promotion à CEEP** :
 - tranche 2017 : une demande de modification de l'arrêté du 10 décembre 2015 sera adressée au guichet unique fin mai 2016 dans la perspective de la tenue de la 1^{ère} des CAP promotion 2017 programmée fin 2016.
 - tranche 2018 : une demande de taux adapté sera formulée après reclassement des agents dans les grilles issues du protocole PPCR

FIN



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT,
DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
ET DE L'HABITAT DURABLE
www.logement.gouv.fr