



## Edito

Ce guide est un outil d'information pour les agents et chefs d'équipe. Il concerne leur statut, leur carrière, leurs droits.

Depuis l'édition 2007, peu de modifications y ont été apportées.

En effet le statut est toujours bloqué, la bonification du service actif a été envoyée aux oubliettes par le gouvernement, la revalorisation de l'astreinte et de l'ISH, discutée depuis plus d'un an, tarde à se concrétiser par la sortie de textes.

De même 2011 marque la fin des protocoles PTETE VN et domaine Maritime et voies non navigables, après celui des DIR, sans que pointe à l'horizon l'ouverture de négociations pour de nouveaux protocoles.

Pour la CFDT la priorité est une véritable réforme statutaire intégrée dans le processus de fusion des corps de catégorie « B » qui doit ouvrir davantage de débouchés dans cette catégorie pour les chefs d'équipe.

Une réforme qui permette aux Agents d'Exploitation dérouler leur carrière de l'échelle 3 à l'échelle 6 sans barrage (concours).

Dans les années à venir, de nombreux agents vont faire valoir leur droit à la retraite. Il est urgent d'augmenter les salaires qui servent d'assiette au calcul de la pension.

Pour la CFDT, le revenu des agents doit s'articuler autour d'un salaire, de primes pérennes et indemnités revalorisées, et non sur des heures supplémentaires aléatoires ou magouilles locales.

La vie professionnelle d'un agent, ce sont également ses conditions de travail et son régime indemnitaire.

La CFDT ne partage pas le slogan « travailler plus pour gagner plus » et défend l'ARTT et ses

applications (garanties minimales, bonifications horaires, ISH).

Les cycles de travail atypique ne doivent pas être la règle mais ils sont parfois une nécessité pour assurer des missions de service public.

Dés lors pour de meilleures conditions de travail, pour ne pas le rendre plus dangereux que ce qu'il n'est déjà, c'est la programmation de l'activité qu'il faut prioriser en revalorisant fortement l'ISH.

À la CFDT, les avancées doivent être collectives et la solidarité n'est pas un vain mot.

Christian Fourcoual  
bureau national de l'UFEETAM-CFDT

### FAVORISER LA PROMOTION INTERNE !



### sommaire

édito.....	1
statut : présentation et promotion .....	2
statut : fonctions .....	3
recrutement.....	4
CAP .....	5
temps de travail .....	6
primes & indemnités.....	7
grille des salaires.....	8

## Présentation

Le décret n° 2007-655 du 30 avril 2007 (paru au JO du 3 mai 2007) a créé le nouveau corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État.

Il réunit dans un même corps (classé en catégorie C de la Fonction Publique), sous un même statut, les agents d'exploitation, les agents d'exploitation spécialisés, les chefs d'équipe d'exploitation et principaux.

C'est un statut à un seul corps qui comprend 4 grades :

- Agent d'exploitation des TPE (AE) classé en échelle 3 (recrutement sans concours) ;
- Agent d'exploitation spécialisé (AES) classé en échelle (recrutement par concours) ;
- Chef d'équipe d'exploitation (CEE) classé en échelle 5 (par liste d'aptitude ou concours professionnel) ;
- Chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) classé en éch. 6 (promotion)°

Ils sont répartis entre la branche « routes, bases aériennes » (RBA) et la branche « voies navigables, ports maritimes » (VN-PM). La représentation du personnel, s'appuie sur des CAP locales dans la branche RBA. Celle des VN/PM s'exerce au sein d'une CAP centrale et de CAP locales, pour les services à gros effectif. Le statut de 2007 a permis d'améliorer les conditions des déroulements de carrière. L'augmentation significative des promotions à CEE et CEEP, depuis 2007, en est l'illustration. Le déroulement de carrière sur l'ensemble de la catégorie C pour tous les agents constitue la prochaine étape. Reclasser les Chefs d'équipe dans un corps d'agent de maîtrise, comme à la fonction publique territoriale, assurerait à tous les agents l'accès aux échelles 5 et 6 sans passer par un changement de fonction important : chef d'équipe.

## Promotion

### Règles générales

Les promotions à AES, CEE et CEEP s'effectuent par tableau d'avancement. S'y ajoute l'avancement au grade de CEE par concours professionnel (1/3 des promotions en 2011). Les promotions s'établissent à partir des propositions de la hiérarchie, après avis de la CAP locale (et nationale pour VN/PM). Les agents promus AES ou CEE sont reclassés dans le nouveau grade à l'échelon détenu avec l'ancienneté acquise. Les agents promus CEEP sont reclassés à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

### NON À L'EXPLOITATION DES AGENTS D'EXPLOITATION ...



## Agent d'Exploitation spécialisé

Promotion par tableau d'avancement au choix, réservé aux AE ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

## Chef d'Équipe d'Exploitation

**Concours professionnel** ouvert aux AES ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

Mesures dérogatoires jusqu'en 2012. Pour 2011 : avoir atteint le 4<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et compter au moins 4 ans de service effectif dans le grade.

**Tableau d'avancement** au choix réservé aux AES ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

Mesures dérogatoires jusqu'en 2012. Pour 2011 : avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et compter 4 ans de service dans le grade

Taux de promotion 2011 : 7%

Modalités de répartition : 1/3 minimum par concours, 1/3 minimum par tableau d'avancement. Les postes non pourvus au concours peuvent être reportés à la promotion dans la limite des 2/3 du total des promotions.

Pour 2011 : 1/3 concours ; 2/3 promotion.

## Chef d'Équipe d'Exploitation Principal

**Par tableau d'avancement**, au choix, réservé aux CEE ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

Mesures dérogatoires jusqu'en 2012. Pour 2011 : avoir au moins 1 ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et compter au moins 4 ans de services effectifs dans le grade au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Taux de promotion 2011 : 12%

## Contrôleur des TPE

**Par liste d'aptitude au choix** (CAP locale et nationale) : avoir accompli 10 ans de service effectifs dans le grade de CEE ou CEEP.

Nota : en 2011, 2 promotions (LA) en AIFMP, 12 en R/BA.

## Revendications CFDT



**Accès au concours de CEE** : Réforme du statut pour permettre l'accès au concours dès 5 ans d'ancienneté.



**Concernant les épreuves du concours à Chef d'Équipe** : elles doivent être adaptées et tenir compte du fait que la formation de chef d'équipe se déroule après l'examen. Les formations doivent être organisées avec les moyens nécessaires pour indemniser correctement les personnels. La publication des postes vacants doit être effective avant les concours.

## Les fonctions

Les AE et AES de la branche RBA (routes - bases aériennes) sont chargés de l'exécution de tous travaux de construction, d'entretien, de réparation et d'exploitation du réseau routier national et des bases aériennes.

Les AE et AES de la branche VN-PM (voies navigables, ports maritimes) sont chargés de l'exécution de tous travaux d'entretien, de grosses réparations et d'équipement sur les voies navigables, dans les ports maritimes, ainsi que dans les dépendances de ces voies et ports. Ils sont chargés de la manœuvre des ouvrages, de la conduite des engins et de l'exécution de toutes les opérations relatives à l'exploitation des voies navigables et des ports maritimes. Ils assurent également l'entretien et participent à la réparation des ouvrages et engins dont la manœuvre ou la conduite leur est confiée.

Les CEE et CEEP sont les collaborateurs directs des contrôleurs des travaux publics de l'État.

Ils assurent l'encadrement des agents d'exploitation et des agents d'exploitation spécialisés des travaux publics de l'État.

Ils sont notamment chargés de répartir les tâches et de veiller à leur exécution, de fournir les données nécessaires à la tenue de la comptabilité analytique, de transmettre les instructions d'ordre technique de leurs supérieurs hiérarchiques et d'assurer, suivant leurs directives, l'exécution des programmes de travaux, et de participer au métré des ouvrages ainsi qu'à l'exécution des métrés et des levées de plans sommaires. Ils participent à l'exécution des travaux confiés aux agents qu'ils encadrent.

Les CEE et CEEP à l'exploitation des voies navigables et des ports maritimes sont chargés de tâches spécifiques comportant soit l'encadrement des agents d'exploitation et des agents d'exploitation spécialisés des travaux publics de l'État, soit l'exploitation d'ouvrages importants ou complexes.

### Fonctions communes

Les membres du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État assurent la surveillance du domaine public. A cet effet, ils peuvent être commissionnés et assermentés pour la constatation des infractions à la police de la conservation du domaine public et l'établissement des procès-verbaux concernant ces infractions.

Les membres du corps d'exploitation des travaux publics de l'État peuvent être appelés en raison des nécessités de la circulation sur les routes et sur les voies navigables, ainsi que des exigences de l'exploitation des ports maritimes, à exécuter, en dehors de leur horaire normal de travail, un service de jour et de nuit, en semaine, les samedis, dimanches, et jours fériés. Les modalités d'exécution de ce service exceptionnel ainsi que les conditions d'octroi d'un repos compensateur sont fixées par arrêté du ministre chargé du MEDDTL.

## Revendications CFDT



### Un statut à 2 corps

Le premier permettant aux agents d'exploitation de dérouler une carrière jusqu'à l'échelle 6 sans barrage (sans concours), par tableau d'avancement assis sur la règle du ratio « promus sur promouvables ». Ce ratio serait déterminé afin d'assurer effectivement une fin de carrière à l'échelle 6 à un indice majoré sommital de 430.

Le second, calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT, permettant aux CEE d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 à un indice majoré sommital d'au moins 490.



### Un pyramidage de 30 % de CEE (15 % de CEE et 15 % de CEEP) et de 70 % d'AES.

Promotion systématique des AE à AES dès que les conditions statutaires sont remplies ; le taux de promotion de CEE à CEEP doit être porté à 20 %.



### Le reclassement à l'échelon supérieur des agents en échelle 3, 4 et 5

pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005) et rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté).



### L'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents et CEE

recrutés avant le 1/10/2005.



### La promotion au grade supérieur en fin de carrière dès lors que l'agent bénéficie d'un gain à pension.



### Une bonification d'une année sur cinq de services actifs

afin de prendre en compte la pénibilité au travail et de bénéficier d'une véritable retraite à 55 ans.



### Primes : Pour un montant minimum de 3500€ (cumul PTETE et PSR) ; c'est-à-dire à la hauteur du montant des primes d'un adjoint administratif en échelle 4.



### L'accès au corps des contrôleurs ou au nouveau corps de techniciens supérieurs doit se

faire par liste d'aptitude pour au moins 20 % des postes mis au recrutement.



## RECRUTEMENT

En application du décret n° 91-393 du 25 avril 1991 modifié par le décret n° 2007-655 du 30 avril 2007, les personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (TPE) sont recrutés pour chacune des deux branches « routes-bases aériennes » et « voies navigables, ports maritimes » :

- sans concours dans le 1<sup>er</sup> grade d'agent d'exploitation (E3),
- par concours externe dans le 2<sup>ème</sup> grade d'agent d'exploitation spécialisé (E4),
- et peuvent être promus, par voie d'un concours professionnel sur épreuves, au grade de chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État (E5).

### 1- RECRUTEMENT SANS CONCOURS AU GRADE D'AGENT D'EXPLOITATION DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT (E3)

Le recrutement sans concours dans les corps de catégorie C et plus particulièrement dans le grade des agents d'exploitation des TPE (E3), destiné à doter les services, de personnels d'exploitation dont les missions sont fixées par le décret n° 91-393 du 25 avril 1991, est une mesure visant à permettre à des personnes non diplômées et non qualifiées d'intégrer la Fonction Publique..

Afin de contribuer à la réussite de l'insertion professionnelle de ces personnes, les commissions de sélection chargées de ces recrutements devront s'attacher, avec l'aide des services recruteurs, à rechercher la plus grande adéquation possible entre les profils des candidats sélectionnés et les besoins de compétences des services.

Des formations d'adaptation aux emplois devront en outre être proposées à ces agents afin de contribuer à la réussite de leur insertion professionnelle.

L'organisation de la sélection est à la charge des chefs des services déconcentrés dans lesquels les emplois sont offerts, intitulés les services recruteurs, à savoir :

- branche « bases aériennes, routes nationales » : directions interdépartementales des routes (DIR),
- branche « voies navigables, ports maritimes » : directions départementales comportant un service de navigation, services de navigation, services maritimes.

Pour un recrutement dans la branche « voies navigables, ports maritimes », l'avis de recrutement devra préciser que sera exigé du candidat, avant sa date de nomination, la production d'une attestation d'aptitude à parcourir au moins cinquante mètres à la nage.

### 2- RECRUTEMENT PAR CONCOURS AU GRADE D'AGENT D'EXPLOITATION SPÉCIALISÉ DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT (E4)

Les agents d'exploitation spécialisés des TPE sont recrutés pour chacune des deux branches « routes, bases aériennes » et « voies navigables, ports maritimes » par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau V, ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par les dispositions du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique, qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2007.

---

### Revendications CFDT

---



Le taux de 20 % des recrutements effectué à l'échelle 3 correspond au pourcentage maximum admis par la CFDT.



Les « formalités » demandées aux candidats s'apparentent de fait à un concours : dépôt d'un dossier comprenant lettre de candidature et de motivation, ainsi qu'un curriculum vitae. Les candidats retenus seront auditionnés par une commission, puis participeront à une « mise en situation de travail » (test d'1 heure).

À l'issue de ces épreuves sera arrêtée la liste des lauréats retenus, par ordre de mérite.



La CFDT est vigilante sur l'aspect « social » de ces recrutements, car seule l'absence de diplôme motive une échelle de rémunération inférieure à celle des AES.

Nous veillerons à ce que la sélection soit équitable. La participation de l'ANPE, des missions locales pour l'emploi aux sélections des candidats et la consultation des instances locales (CTP) devraient assurer une réelle égalité.



Ce recrutement à l'échelle 3 doit faciliter une plus grande diversité de la Fonction Publique et permettre l'insertion de personnes en difficulté. La mise en place d'un examen professionnel doit être recherchée pour permettre rapidement le passage de l'échelle 3 à l'échelle 4.

## Composition

La Commission Administrative Paritaire est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel. Ces derniers sont élus sur liste syndicale par les agents.

Les quatre grades du corps d'agents et de CEE ont une CAP unique. Elle formule des avis.

Il existe une CAP locale dans chaque DIR (ou DDT si les effectifs le permettent) pour les personnels de la spécialité Routes/Bases Aériennes.

Il existe une CAP nationale, et des CAP locales pour les gros services, pour les personnels de la spécialité Voies Navigables - Ports Maritimes.

## Attributions

La CAP est compétente pour toute question d'ordre individuel concernant le personnel (déroulement de carrière, notation, mutation, discipline, etc.).

Tout agent contestant une décision le concernant peut recourir à l'avis de la CAP.

La CAP se réunit au moins 2 fois par an

## Fonctionnement

La CAP peut se réunir sur demande écrite de la majorité de ses membres, l'administration doit la convoquer dans les deux mois.

Les documents relatifs à la réunion sont envoyés en même temps que la convocation et au plus tard au moins 8 jours avant aux élus.

Le procès-verbal est établi par l'administration dans le mois qui suit la CAP.

Toutes facilités doivent être accordées aux élus (titulaires et suppléants) pour préparer et rendre compte de la réunion.

## Clause de sauvegarde

L'accord Jacob, signé par la CFDT, étend l'application de la clause de sauvegarde. Son taux est amélioré et passe de 3 à 5 %. Il s'applique aux effectifs du corps de recrutement (ex pour les chefs d'équipe, celui des contrôleurs). Si le nombre total de recrutements, dans le corps étudié, est inférieur à 5 % des effectifs, alors les ratios de recrutement réservés à la promotion sociale s'appliqueront au nombre déterminé par la clause de sauvegarde :

5 % des effectifs totaux soit  $0,05 \times 6\ 000 = 300$ .

Sans cette clause voulue et obtenue par la CFDT, dans cette une période de quasi arrêt de recrutement des contrôleurs et de suppressions d'effectifs il n'y aurait plus de liste d'aptitude. Cette clause préserve les recrutements réservés à la promotion sociale (liste d'aptitude et examen professionnel). C'est une mesure efficace à suivre en CAP des contrôleurs lors de l'examen de la liste d'aptitude.

Elle devrait encore être appliquée pour les promotions à Contrôleur des TPE 2011 :

## Mutation

**La règle des trois ans dans le service ou sur un même poste n'existe plus.**

Toute mutation en dehors du service d'origine (DDE, Service Spécialisé), est soumise à l'avis de la CAP de la spécialité et du service d'arrivée.

Exemple : la demande de mutation pour une DDT dans la spécialité Routes/Bases Aériennes, sera examinée à la CAP locale du département d'arrivée.

Inversement, toute mutation pour un service navigation (DDT ou Service Spécialisé) et donc pour la spécialité VN/PM est examinée à la CAP centrale.

Tout agent candidat à un changement d'affectation renseigne un imprimé PM 104 pour exprimer officiellement sa candidature au titre d'une liste de postes vacants établie soit au niveau local, soit au niveau national.

**Il est fortement recommandé de saisir directement le service d'accueil demandé, ainsi que les représentants du personnel siégeant à la CAP compétente.**

L'imprimé est composé de trois parties respectivement réservées au candidat à la mutation, au directeur du service d'origine et au directeur du service d'accueil.

Dans le cas d'une mutation interne ou concernant un corps à gestion déconcentrée, les avis sont portés par les autorités hiérarchiques compétentes du service d'origine et du service d'accueil.

C'est l'avis du service d'accueil qui prime, même en cas d'avis défavorable du service d'origine. Celui-ci ne peut différer le départ de l'agent qu'au maximum de trois mois.

Tout changement de résidence administrative, même à l'intérieur d'un même service, doit être soumis à l'avis de la CAP.

## Revendications CFDT



La CFDT revendique la convocation systématique et la prise en charge des frais pour les membres suppléants, afin qu'ils soient réellement efficaces quand les titulaires sont absents.



La CFDT forme tous ceux qui s'engagent en figurant sur les listes qu'elle présente, et leur apporte toute l'assistance requise sur la gestion du corps.



# TEMPS DE TRAVAIL

## GARANTIES MINIMALES

<b>TEMPS DE TRAVAIL MAXIMUM</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- durée quotidienne : 10 h/jour</li><li>- durée hebdomadaire : 48 h/semaine</li><li>- moyenne sur 12 semaines : 44 h/semaine</li><li>- amplitude maximale de la journée : 12 heures</li></ul>	<b>TEMPS DE REPOS MINIMUM</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- repos quotidien : 11 h consécutives</li><li>- repos hebdomadaire : 35 h consécutives sur une semaine glissante avec en principe le dimanche</li><li>- pause pour 6h consécutives de travail : 20 minutes</li></ul>
---	--

- Les dérogations prévues aux garanties minimales sont encadrées et doivent faire l'objet d'une information au comité local d'hygiène et de sécurité.

<b>Dans le cas d'un travail programmé</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- temps de travail maximum : 12 h/jour ; 60 h/semaine isolée ; 44 h/12 semaines</li><li>- amplitude maximum : 15 h/jour</li><li>- repos minimum : 9 h/jour ; 35 h/semaine</li><li>- pause pour 6 h consécutives de travail : 20 minutes</li></ul>	<b>EVENEMENT IMPREVU, SOUDAIN OU ALEATOIRE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- REPOS RECUPERATEUR : 11 h<ul style="list-style-type: none"><li>▫ si repos quotidien = ou &lt; 7 h</li><li>▫ si repos quotidien &lt; 9 h pour la 2<sup>e</sup> fois de la semaine</li><li>▫ si intervention de nuit &gt; 4 h et moins de 11 h de repos quotidien</li></ul></li><li>- REPOS RECUPERATEUR : 35 h<ul style="list-style-type: none"><li>▫ si repos hebdomadaire &lt; à 24 h</li></ul></li></ul>
---	---

### ACTION RENFORCEE :

- limitée impérativement à 72 heures. Le repos quotidien continu sera de 7 h la 1<sup>ère</sup> nuit ; 8 h la 2<sup>ème</sup> nuit ; 9 h la 3<sup>ème</sup> nuit.
- repos récupérateur : 35 h si la somme des 3 repos quotidiens successifs est < à 27 h

- Le travail atypique est encadré. Il ouvre droit dans tous les cas à 2 jours de repos consécutifs en moyenne hebdomadaire au lieu de 35 heures prévues par les garanties minimales.

<b>ANNUALISATION</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 2 phases maximum</li><li>- durée quotidienne : 6 h mini ; 9 h maxi</li><li>- durée hebdomadaire : 32 h mini ; 40 h maxi</li><li>- délais de prévenance de 15 jours en cas de modification des phases du cycle</li></ul>	<b>TRAVAIL POSTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- réservé à certaines activités (PC opérationnels, travail à la marée, exploitation des ouvrages de navigation, activités nécessitant une large amplitude de présence) ;</li><li>- l'ouverture à d'autres activités ne peut être décidée localement : elle est subordonnée à une instruction ministérielle soumise à la concertation nationale ;</li><li>- avis du CLHS et du CTPL obligatoires.</li></ul>
--	---

- Un cycle de travail comprenant des heures de nuit, de dimanche et jours fériés ouvre droit à une réduction supplémentaire de la durée du travail.

### TAUX DES BONIFICATIONS

- heures de nuit : 20 % (entre 22 h et 7 h) ;
- heures de dimanche : 10 % ;
- heures d'un jour férié : 10 % ;

Les bonifications de nuit se cumulent avec celles pour dimanche et jour férié.

Tous les agents qui travaillent dans un même cycle de travail bénéficient, indépendamment du service fait, de la même réduction du temps de travail.

## Projet de nouveau décret sur les garanties minimales

A savoir : le projet du futur décret sur les garanties minimales actuellement discuté (automne 2011) peut permettre de mettre un terme aux dérives sur le temps de travail.

- Interventions aléatoires : il n'y avait aucune limite sur le temps de travail, seule l'obligation des temps de repos devait être respectée. Le projet de décret limite à 60 h hebdomadaires le temps de travail, HS comprises.
- Interventions de nuit : pour bénéficier d'un repos récupérateur de 11 h consécutives à l'issue d'une intervention de plus de 4 h, dans la période, il fallait ne pas avoir eu 11 h de repos continu les 24 dernières heures. Le projet de décret supprime cette clause. Concrètement il suffira d'avoir travaillé plus de 4 h de nuit pour bénéficier du repos compensateur de 11 h.
- Repos obligatoire : le projet décret impose 7 h de repos continu par tranche de 24 h de travail.

## PRIMES - RÉGIME INDEMNITAIRE

### PSR (prime pour service rendu)

La PSR est l'unique prime versée aux agents, en principe sans modulation, et « dès lors qu'ils effectuent leur travail normalement ».

La PSR est différente pour chaque grade. La dotation individuelle est fixée chaque année. Le taux maximal devrait être de 3 % du traitement.

grades	Montants 2011
AE	715.24€
AES	736.86 €
CEE	1128.02 €
CEEP	1250.98€

### PTETE (prime technique entretien travaux exploitation)

La prime (PTETE) annuelle forfaitaire est de 916 € pour les AE et AES et 1098 € pour les CEE et les CEEP, avec une possibilité de déplafonnement pour des situations particulières (voies à fort trafic, zone de montagne...) et des cycles de travail atypiques.

**PTETE 2010 dans les DIR** (protocole DIR du 29/06/07)

type de CEI	Agents et AES	CEE et CEEP
CEI 1	1 950€	2 340 €
CEI 2	1 950 €	2 340 €
CEI 3	2 700 €	3 250 €
CEI 4	3 250€	3 900 €
CEI 5	5 400 €	6 500 €
CEI 5+	5 400 €	6 500 €

#### agents affectés en CIGT et PC

Deux niveaux de PTETE sont définis : un pour les CIGT (et/ou PC) dont le réseau nécessite un travail de nuit conduisant à accroître l'isolement des opérateurs et l'autre pour les autres CIGT (et/ou PC).

CIGT/PC	2010
3 x 8	4 500 €
autres	3 000 €

#### PTETE aux AE et CEE affectés dans les services d'ingénierie routière (SIR)

SIR	2009
AE	2 200 €
CEE	2 640 €

#### PTETE 2011 VN (protocole 2008)

##### Maritime et non navigable (protocole 2010)

type de CEI	Agents et AES	CEE et CEEP
Classe 1	1 950€	2 340 €
Classe 2	2 700 €	3 250 €
Classe 3	3 250€	3 900 €
Classe 4	4000 €	4200 €

Classement par rapport aux missions de l'agent.

Manœuvre de barrage : + 400€/an

### ISH (indemnité de sujétions horaires)

Nature	Taux actuel
ISH 1ère part - vacation continue 6 h au moins en semaine	7,77 €
ISH 1ère part - vacation continue 6 h au moins le week-end, un jour férié et pendant les heures de nuit	15,56 €
Heures décalées de 18 h à 22 h	10 %
Heures de samedi (à partir de vendredi 18 h)	10 %
Heures de dimanche (à partir du samedi 18 h et jusqu'au lundi 7 h)	20 %
Heures de jour férié (à partir de la veille à 18 h et jusqu'au lendemain 7 h)	50 %
Heures de nuit de 22 h à 7 h	70 %

En cours de revalorisation grâce à l'action CFDT

### Astreinte

Cette indemnité est versée à tout agent contraint de rester à son domicile (voire en dortoir, dans ce cas son taux est triplé) afin de rester disponible pour d'éventuelles interventions (ex : service hivernal). Vous devez être rémunéré quelle que soit la durée de la permanence au taux défini (une nuit, un week-end, une semaine). Le recours aux nouvelles technologies (portables, Internet) devra être systématiquement recherché.

#### Astreinte d'exploitation, de sécurité

Délais de prévenance mini 48h.

Taux en euros applicable au 01/01/2006	
Semaine complète	149,48
Astreinte de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	10,05
Astreinte fractionnée inférieure ou égale à 12h	8,08
Astreinte couvrant une journée de récupération	34,85
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	109,28
Astreinte le samedi	34,85
Astreinte le dimanche ou un jour férié	43,38

Le montant des indemnités est majoré de 50 % si prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte. Taux triplé en dortoir.

### Revendications CFDT



**PTETE + PSR : 3500 € minimum pour tous.**  
Négociations de nouveaux protocoles.



**Revalorisation de l'ISH 1ère part** (vacation continue de 6 h) : l'indemnité doit être portée à 20 € (semaine) et 40 € (samedi, dimanche et jour férié).

**Revalorisation de l'ISH 2° part** : heures de nuit et jours fériés 100 %, samedi et dimanche 66 %, heures décalées 20 %



**Astreinte : 300 € la semaine, 180 € le WE, 30 € la nuit**

# PRIMES - RÉGIME INDEMNITAIRE

## Frais de mission

Est en mission l'agent qui se déplace, pour les besoins du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

Il peut lui être alloué :

- une indemnité de repas lorsque l'agent se trouve en mission entre 11 h et 14 h, ou entre 18 h et 21 h, fixée à 15,25 € par repas ;
- une indemnité d'hébergement lorsque l'agent est en mission entre 0 h et 5 h, fixée à 60 €.

## SALAIRES

ÉCHELON 3					ÉCHELON 4					ÉCHELON 5					ÉCHELON 6									
Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *					
<b>Echelle 3</b>	1° 1a	295	1 365,92	1 149,01	<b>B-Type</b>	1° 1a	297	1 375,17	1 156,79	<b>C.I.I.</b>	1° 1a	308	1 426,17	1 199,69	<b>1er niveau</b>	2° 1,5a	318	1 472,42	1 225,07					
A.E.T.P.E	2° 2a	296	1 370,58	1 152,93	<b>1er niveau</b>	2° 1,5a	303	1 403,00	1 180,20	Technicien	3° 1,5a	325	1 504,83	1 252,04	Technicien	3° 1,5a	325	1 504,83	1 252,04	Supérieur				
	3° 2a	297	1 375,17	1 156,79	<b>Technique</b>	3° 1,5a	319	1 477,08	1 228,95	Supérieur	4° 1,5a	336	1 555,75	1 294,40	Supérieur	4° 1,5a	336	1 555,75	1 294,40	Supérieur				
	4° 2a	298	1 379,83	1 160,72	Contrôleur	4° 1,5a	325	1 504,83	1 252,04	des T.P.E.	5° 1,5a	339	1 569,67	1 305,98	Supérieur	5° 1,5a	350	1 620,58	1 348,34	Supérieur	5° 1,5a	350	1 620,58	1 348,34
	5° 3a	300	1 389,08	1 168,50		6° 2a	352	1 629,83	1 356,04		6° 2a	360	1 666,92	1 386,89	Supérieur	6° 2a	360	1 666,92	1 386,89	Supérieur	6° 2a	360	1 666,92	1 386,89
	6° 3a	305	1 412,25	1 187,98		7° 3a	362	1 676,17	1 394,59		7° 3a	369	1 708,58	1 421,56	Supérieur	7° 3a	369	1 708,58	1 421,56	Supérieur	7° 3a	369	1 708,58	1 421,56
	7° 3a	312	1 444,67	1 215,25		8° 3a	370	1 713,17	1 425,38		8° 3a	381	1 764,17	1 467,81	Supérieur	8° 3a	381	1 764,17	1 467,81	Supérieur	8° 3a	381	1 764,17	1 467,81
	8° 4a	319	1 477,08	1 228,95		9° 3a	384	1 778,00	1 479,32		9° 3a	395	1 829,00	1 521,75	Supérieur	9° 3a	395	1 829,00	1 521,75	Supérieur	9° 3a	395	1 829,00	1 521,75
	9° 4a	326	1 509,50	1 255,92		10° 3a	395	1 829,00	1 521,75		10° 3a	412	1 907,67	1 587,20	Supérieur	10° 3a	412	1 907,67	1 587,20	Supérieur	10° 3a	412	1 907,67	1 587,20
	10° 4a	338	1 565,00	1 302,10		11° 3a	418	1 935,50	1 610,36		11° 3a	428	1 981,75	1 648,84	Supérieur	11° 3a	428	1 981,75	1 648,84	Supérieur	11° 3a	428	1 981,75	1 648,84
	11°	355	1 643,75	1 367,62		12° 4a	439	2 032,67	1 691,20		12° 4a	449	2 079,00	1 729,75	Supérieur	12° 4a	449	2 079,00	1 729,75	Supérieur	12° 4a	449	2 079,00	1 729,75
<b>Echelle 4</b>	1° 1a	296	1 370,58	1 152,93		13°	463	2 143,83	1 783,70		13°	473	2 190,17	1 822,24	Supérieur	13°	473	2 190,17	1 822,24	Supérieur	13°	473	2 190,17	1 822,24
A.E.S.T.P.E	2° 2a	297	1 375,17	1 156,79	<b>B-Type</b>	1° 2a	334	1 546,50	1 286,71	<b>2° niveau</b>	1° 2a	357	1 653,00	1 375,32	Technicien	2° 2,5a	371	1 717,83	1 429,26	Technicien	2° 2,5a	371	1 717,83	1 429,26
	3° 2a	298	1 379,83	1 160,72	<b>Technique</b>	2° 2,5a	356	1 648,42	1 371,50	Technicien	2° 2,5a	371	1 717,83	1 429,26	Supérieur	3° 2,5a	388	1 796,58	1 494,78	Supérieur	3° 2,5a	388	1 796,58	1 494,78
	4° 2a	300	1 389,08	1 168,50	<b>2° niveau</b>	3° 2,5a	379	1 754,92	1 460,11	Principal	4° 3a	411	1 903,08	1 583,39	Principal	4° 3a	411	1 903,08	1 583,39	Principal	4° 3a	411	1 903,08	1 583,39
	5° 3a	308	1 426,17	1 199,69	C.P.T.P.E	4° 3a	399	1 847,50	1 537,14	Principal	5° 3a	430	1 991,00	1 656,54	Principal	5° 3a	430	1 991,00	1 656,54	Principal	5° 3a	430	1 991,00	1 656,54
	6° 3a	316	1 463,17	1 217,37		5° 3a	420	1 944,75	1 618,06	Principal	6° 4a	454	2 102,17	1 749,03	Principal	6° 4a	454	2 102,17	1 749,03	Principal	6° 4a	454	2 102,17	1 749,03
	7° 3a	325	1 504,83	1 252,04		6° 4a	443	2 051,25	1 706,66	Principal	7° 4a	475	2 199,42	1 829,94	Principal	7° 4a	475	2 199,42	1 829,94	Principal	7° 4a	475	2 199,42	1 829,94
	8° 4a	335	1 551,17	1 290,59		7° 4a	465	2 153,08	1 791,39	Principal	8°	500	2 315,17	1 926,25	Principal	8°	500	2 315,17	1 926,25	Principal	8°	500	2 315,17	1 926,25
	9° 4a	345	1 597,42	1 329,07		8°	489	2 264,25	1 883,88	<b>3° niveau</b>	1° 1a	375	1 736,33	1 444,65	Technicien	2° 2a	396	1 833,58	1 525,56	Technicien	2° 2a	396	1 833,58	1 525,56
	10° 4a	356	1 648,42	1 371,50	<b>B-Type</b>	1° 1a	358	1 657,67	1 379,20	Technicien	2° 2a	396	1 833,58	1 525,56	Supérieur	3° 2a	415	1 921,58	1 598,78	Supérieur	3° 2a	415	1 921,58	1 598,78
	11°	369	1 708,58	1 421,56	<b>Technique</b>	2° 2a	387	1 791,92	1 490,90	En Chef	4° 3a	435	2 014,17	1 675,81	En Chef	4° 3a	435	2 014,17	1 675,81	En Chef	4° 3a	435	2 014,17	1 675,81
<b>Echelle 5</b>	1° 1a	297	1 375,17	1 156,79	<b>3° niveau</b>	3° 2a	400	1 852,08	1 540,96	En Chef	5° 3a	456	2 111,42	1 756,72	En Chef	5° 3a	456	2 111,42	1 756,72	En Chef	5° 3a	456	2 111,42	1 756,72
C.E.E.T.P.E	2° 2a	298	1 379,83	1 160,72	Contrôleur	4° 3a	421	1 949,33	1 621,87	En Chef	6° 3a	479	2 217,92	1 845,33	En Chef	6° 3a	479	2 217,92	1 845,33	En Chef	6° 3a	479	2 217,92	1 845,33
	3° 2a	299	1 384,42	1 164,57	Divisionnaire	5° 3a	445	2 060,50	1 714,36	En Chef	7° 4a	503	2 329,00	1 937,76	En Chef	7° 4a	503	2 329,00	1 937,76	En Chef	7° 4a	503	2 329,00	1 937,76
	4° 2a	308	1 426,17	1 199,69		6° 3a	467	2 162,33	1 799,09	En Chef	8°	534	2 472,58	2 057,22	En Chef	8°	534	2 472,58	2 057,22	En Chef	8°	534	2 472,58	2 057,22
	5° 3a	318	1 472,42	1 225,07		7° 4a	491	2 273,50	1 891,58	En Chef					En Chef					En Chef				
	6° 3a	328	1 518,75	1 263,62		8°	514	2 380,00	1 980,19	En Chef					En Chef					En Chef				
	7° 3a	338	1 565,00	1 302,10						En Chef					En Chef					En Chef				
	8° 4a	350	1 620,58	1 348,34						En Chef					En Chef					En Chef				
	9° 4a	362	1 676,17	1 394,59						En Chef					En Chef					En Chef				
	10° 4a	379	1 754,92	1 460,11						En Chef					En Chef					En Chef				
	11°	392	1 815,08	1 510,17						En Chef					En Chef					En Chef				
<b>Echelle 6</b>	1° 2,5a	325	1 504,83	1 252,04						En Chef					En Chef					En Chef				
C.E.E.P.T.P.E	2° 2,5a	336	1 555,75	1 294,40						En Chef					En Chef					En Chef				
	3° 3a	347	1 606,75	1 336,84						En Chef					En Chef					En Chef				
	4° 3a	360	1 666,92	1 386,89						En Chef					En Chef					En Chef				
	5° 4a	377	1 745,58	1 452,35						En Chef					En Chef					En Chef				
	6° 4a	394	1 824,33	1 517,87						En Chef					En Chef					En Chef				
	7°	416	1 926,17	1 602,59						En Chef					En Chef					En Chef				
	EX	430	1 991,00	1 656,54						En Chef					En Chef					En Chef				
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  </div>																								
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <span>Point mensuel au 01 Janvier 2011 :</span> </div>																								
Point brut =		4,63 €		Point net =		3,85 €																		