



**MINISTÈRES
TERRITOIRES
ÉCOLOGIE
LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

Paris, le 17 octobre 2024

Centre ministériel de gestion des personnels
Sous-direction des personnels de catégories B et C et à
gestion locale
Bureau des personnels administratifs des catégories B
et C et d'exploitation

Note à

Liste des destinataires *in fine*

Affaire suivie par : Isabelle LANNUZEL
Isabelle.lannuzel@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 75 47

Objet : Reconnaissance des fonctions d'encadrement et de haute responsabilité des agents du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE)

P.J. : Annexes

La réforme statutaire du corps des PETPE créée, à terme, deux voies de débouché, complémentaires, permettant de valoriser les fonctions d'encadrement et à fortes responsabilités exercées par les actuels chefs d'équipe d'exploitation principaux des travaux publics de l'Etat (CEEP) affectés principalement dans les directions interdépartementales des routes : celle de l'emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire des TPE (CEED) d'une part, et celle de la promotion vers le premier niveau de grade du corps des TSDD (B1), d'autre part.

- Dans le cadre de la mise en œuvre du 1^{er} volet de cette réforme statutaire, les décrets n° 2023- 1410 du 30 décembre 2023 portant statut particulier du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat et n° 2023-1412 du 30 décembre 2023 relatif à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire des travaux publics de l'Etat (CEED) ont été publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2023.
- Un second volet de la réforme, à venir en 2024, consiste en un dispositif spécial d'accès à la catégorie B: d'une part, par la mise en œuvre, sur trois ans, d'un plan de requalification d'agents du corps des PETPE vers le grade B1, sous la forme d'un accès au corps des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) par liste d'aptitude, et, d'autre part, par un dispositif pérenne d'accès à la catégorie B, qui succèdera à partir de 2027 à cette opération de requalification principalement au bénéfice des chefs d'équipe d'exploitation principaux dont ceux nommés dans l'emploi fonctionnel de CEED exerçant des responsabilités d'encadrement ou autres postes à responsabilité et/ou à forte technicité.

Les lignes directrices de gestion ministérielles « parcours professionnels et promotions » de septembre 2020 sont compatibles avec cette réforme. Cependant, il convient d'apporter des précisions concernant le corps des PETPE, en conséquence de la création de l'emploi fonctionnel de CEED dès 2024, d'une part, et en prévision des futures nouvelles possibilités, offertes aux CEEP, dont ceux détachés dans l'emploi de CCED, d'accès à la catégorie B, d'autre part. C'est l'objet de la présente note.

I- Éléments d'appréciation et de priorisation concernant l'avancement au choix et par concours professionnel de l'échelle C2 à l'échelle C3

Le nouveau décret n° 2023-1410 du 30 décembre 2023 portant statut particulier du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat n'a pas modifié les modalités de promotion dans le grade de CEEP. Pour mémoire, ce texte, qui se réfère au décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique précise que l'avancement d'agent d'exploitation principal à chef d'équipe d'exploitation principal pour le corps des PETPE s'opère par combinaison du tableau d'avancement et d'un concours professionnel.

1. Peuvent être promus au grade de chef d'équipe d'exploitation principal par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi, au choix, parmi les agents d'exploitation principaux des TPE remplissant les conditions statutaires suivantes au 31/12 de l'année de l'exercice de promotion :
 - avoir au moins un an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de leur grade ;
 - et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de la catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emploi d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C

2. Peuvent être promus au grade de chef d'équipe d'exploitation principal après une sélection par la voie d'un concours professionnel, ouvert aux agents d'exploitation principaux des TPE qui :
 - ont atteint le 5^{ème} échelon de leur grade ;
 - et comptent au moins quatre ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de la catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au 1^{er} janvier de l'année du concours professionnel.

Il est rappelé que les chefs d'équipe d'exploitation principaux des TPE (CEEP) sont en particulier chargés de missions et travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et peuvent assurer l'encadrement des agents d'exploitation et des agents d'exploitation principaux des TPE définis à l'article 4 du décret n°2023-1410 du 30 décembre 2023 portant statut particulier du corps des PETPE.

Les modalités de l'avancement d'agent d'exploitation principal à chef d'équipe d'exploitation principal vont évoluer dans le temps car, à terme, les encadrants seront en général soit détachés sur l'emploi de CEED, soit promus dans la catégorie B. Le concours professionnel et la promotion au choix, à l'échéance, auront pour objet de sélectionner des agents répondant aux conditions statutaires et disposant de capacités pour accéder à des responsabilités élargies

dans les domaines d'intervention des PETPE, et pour exercer notamment, plus tard par la voie du détachement dans l'emploi de CEED, des fonctions correspondant aux missions dévolues à ce statut d'emploi telles qu'elles sont définies par le décret n° 2023-1412 du 30 décembre 2023 relatif à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire des travaux publics de l'Etat.

Par cet avancement d'agent d'exploitation principal à chef d'équipe d'exploitation principal, il s'agit de reconnaître les PETPE qui ont les capacités à exercer les missions des chefs d'équipe d'exploitation principaux des travaux publics de l'Etat telles que définies à l'article 4 du décret n°2023-1410 susvisé.

Les postes ouverts aux concours professionnels d'accès au 3^{ème} niveau de grade constituent des postes de promotion. Les postes de CEEP pourront, notamment dans la phase de transition (période de 2024 à 2026 de montée en charge des détachements dans l'emploi fonctionnel de CEED), comporter des missions d'encadrement. La promotion à terme de CEEP par concours professionnel se fera sur des postes qui ne comporteront plus systématiquement des missions d'encadrement.

II- Eléments d'appréciation concernant la définition des postes pour l'emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire (CEED)

L'article 6 du décret portant statut d'emploi, n° 2023-1412 du 30 décembre 2023, précise que peuvent être nommés dans un emploi fonctionnel de CEED des TPE, les chefs d'équipe d'exploitation principaux des travaux publics de l'Etat (CEEP) qui :

- ont au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de leur grade ;
- et, comptent au moins 4 ans de services effectifs dans un grade classé en échelle de rémunération de chef d'équipe d'exploitation principal ou dans un grade équivalent d'un autre corps ou cadre d'emploi de catégorie C.

Les fonctions de CEED des TPE (précisées à l'article 3 du décret susvisé) ne correspondent pas à celles d'un grade. La nomination dans l'emploi ne s'apparente pas plus à une promotion. Il s'agit d'un emploi fonctionnel sur lequel l'agent(e) est détaché(e) pour une durée de cinq ans renouvelable une fois. La durée totale des fonctions ne peut excéder 10 ans sur un même emploi, sauf si l'intéressé(e) est susceptible de faire valoir ses droits à la retraite dans un délai égal ou inférieur à 2 ans.

Les missions dévolues à cet emploi fonctionnel comprennent les fonctions de chef d'équipe d'exploitation principaux dont les effectifs d'agents encadrés ou les programmes de travaux sont les plus importants. Ils sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée, tout particulièrement sur des fonctions d'encadrement de l'exploitation de la route ou des domaines maritimes ou fluviaux (non confiés à Voies navigables de France), des fonctions contribuant au pilotage des programmes d'entretien ou sur un positionnement de référent ou expert dans des domaines publics pointus ou le pilotage de l'information et de la sécurité du trafic.

L'inscription d'un poste dans la liste des emplois de CEED doit tenir compte des sujétions liées à l'emploi. Elle s'appréciera au travers notamment des compétences et expériences techniques exigées pour l'exercice des missions ainsi que des compétences managériales (hiérarchique, fonctionnelle ou transversale) et de pilotage des activités sur le poste. Le classement d'un poste dans la liste des emplois fonctionnels permettra de reconnaître le niveau des responsabilités exercées et contribuera à l'attractivité de ces postes exposés.

- Gestion de la liste des emplois de CEED :

La liste et la localisation de ces emplois sont fixées par arrêté du MTECT. Cet arrêté liste précisera l'intitulé et la localisation du poste, pour le suivi commun des services employeurs et de la DRH. Lorsqu'il n'y aura pas d'autre moyen permettant d'identifier précisément le poste, le n° du code poste RenoIRH pourra être utilisé.

Une campagne annuelle de recensement des postes à inscrire sur cette liste est lancée par la DRH auprès des services employeurs.

Sur propositions priorisées des services employeurs, la DRH prépare, a minima, une fois par an, un arrêté liste, au regard du nombre de possibilités de détachement fixé par l'arrêté du 30 décembre 2023 :

- Pour le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat du ministère (PETPE)
 - 188 emplois pour l'année 2024
 - 300 emplois cumulés pour l'année 2025
 - 412 emplois cumulés pour l'année 2026 et suivantes
- Pour le corps des personnels d'exploitation de Voies navigables de France (PEVNF)
 - 62 emplois pour l'année 2024
 - 100 emplois cumulés pour l'année 2025
 - 138 emplois cumulés pour l'année 2026 et suivantes

Cet arrêté liste, signé par le Directeur des ressources humaines ou son représentant, pourra faire l'objet d'une actualisation en cours d'année, si nécessaire, sur proposition des services employeurs, afin de conforter, d'une part, les postes éligibles au détachement dans l'emploi fonctionnel et, d'autre part, pour en définir de nouveaux, en particulier pour la période 2025-2026, en fonction des évolutions des organisations de travail et des départs (retraite, mobilité, promotion, etc...).

A compter du 1^{er} janvier 2027, en mode pérenne, cet arrêté liste sera actualisé au regard des départs des chefs d'équipe d'exploitation divisionnaires des travaux publics de l'Etat, pour maintenir les possibilités de détachement dans l'emploi fonctionnel de CEED fixées à 412.

- Modalités de pourvoi des postes de CEED :

Les postes éligibles au détachement à l'emploi fonctionnel de CEED sont à pourvoir par détachement sur l'emploi soit des CEEP occupants déjà les postes identifiés et qui remplissent les conditions statutaires fixées par le décret sur l'emploi, soit d'agents qui remplissent les mêmes conditions statutaires postulant sur des postes vacants listés dans l'arrêté CEED.

Pour les premières années de mise en œuvre, ce détachement sur emploi fonctionnel est un dispositif de **reconnaissance immédiate, sur leur poste actuel**, pour des chefs d'équipe d'exploitation principaux, éligibles statutairement, exerçant des responsabilités d'encadrement d'équipe ou des postes à responsabilité et/ou à forte technicité.

La gestion opérationnelle du détachement dans l'emploi fonctionnel de CEED (5 ans renouvelable une fois sur le même emploi) s'effectue par le service RH de proximité (Bureau RH

de proximité du service employeur) et le centre régional de gestion des personnels dont dépend l'agent (e) concerné (e). Il est précisé qu'un CEED aura la possibilité de postuler sur un autre emploi de CEED, au cours ou à l'issue de son détachement, et ainsi poursuivre son parcours professionnel sur un nouvel emploi fonctionnel pour une durée de 5 ans renouvelable une fois.

Le retrait de l'emploi fonctionnel dans l'intérêt du service, sur proposition argumentée de l'employeur et soumis à la validation de la direction des ressources humaines, reste par nature exceptionnel.

Il est à noter que lorsqu'un CEED se trouvera, à l'issue de son détachement, dans la situation d'obtenir, dans un délai égal ou inférieur à deux ans, la liquidation de ses droits à pension au taux maximum défini au I de l'article 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite, une prolongation du détachement dans l'emploi fonctionnel pourra lui être accordée, sur sa demande, pour une période de deux ans maximum. Il en va de même pour un agent se trouvant à deux ans ou moins de la limite d'âge qui lui est applicable.

Pour accompagner le chef d'équipe d'exploitation principal qui se voit proposer un détachement dans l'emploi fonctionnel de CEED, le service RH de proximité dont il dépend est chargé de l'informer sur les conditions de son détachement et de ses conséquences sur l'évolution de sa rémunération et son déroulement de carrière. Il établira notamment une fiche financière. Au regard de ces éléments, l'agent(e) pourra décider d'accepter ou de refuser ce détachement. A cet égard, il pourrait être utile qu'un échange préalable se tienne avec l'agent(e) concerné(e). Concernant la fiche de poste, celle-ci n'a pas vocation à évoluer si le CEEP est déjà titulaire du poste. Elle sera simplement actualisée pour préciser que ce poste est éligible à l'emploi fonctionnel de CEED.

Le refus d'un détachement sur un emploi fonctionnel de CEED par un agent pour des motifs personnels, ne pourrait bien évidemment faire obstacle à un détachement dans l'emploi fonctionnel les années suivantes.

Enfin, il est rappelé que l'article 10 du décret n°2023-1415 du 30/12/2023 classe cet emploi fonctionnel en catégorie active. Ainsi, le décret n° 2023-1414 du 30 décembre 2023 a modifié le tableau des emplois classés dans la catégorie active annexé au code des pensions civiles et militaires de retraite, en ce qui concerne les corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat et de Voies navigables de France.

III- Eléments relatifs au dispositif spécial d'accès au premier niveau de grade du corps des TSDD

Le cabinet de la Première ministre a validé, en novembre 2023, un plan de requalification en trois ans de CEEP dans le corps et le grade de technicien supérieur du développement durable (TSDD), spécialité exploitation et entretien des infrastructures (EEI), assorti d'un dispositif pérenne qui permettra, à l'issue de ce plan, de promouvoir de nouveaux CEEP dans ce corps et grade avec un flux régulier. Les modalités sont précisées par un décret en Conseil d'Etat dont la publication interviendra d'ici fin novembre 2024.

Ce plan de requalification permet un accès à la catégorie B de CEEP exerçant des responsabilités d'encadrement ou occupant d'autres postes à responsabilités et/ou à forte technicité y compris naturellement ceux détachés dans l'emploi fonctionnel de CEED. Cependant le principe d'un détachement préalable sur l'emploi fonctionnel de CEED n'est pas un critère obligatoire pour être promu au 1^{er} niveau de grade du corps des TSDD.

L'accès à la catégorie B, notamment dans le cadre du plan de requalification, concerne les agents répondant aux conditions statutaires requises et qui auront développé les qualités et compétences techniques « métier » notamment sur le poste occupé, y compris les compétences d'encadrement (hiérarchique ou fonctionnel) qui se seront impliqués avec succès dans l'exercice des fonctions, qui auront géré des projets importants voire complexes ; qui auront fait preuve d'initiative et de sens de responsabilités. Il est également tenu compte des résultats obtenus notamment sur le poste actuel.

Cette voie de débouché, est pérennisée à compter de 2027, avec les mêmes conditions d'accès.

- Gestion des campagnes de promotion

La DRH saisit les services employeurs annuellement, afin de recueillir leurs propositions de promotion dans le corps et grade de TSDD (spécialité EEI) afin d'établir in fine une liste d'aptitude supplémentaire.

Le nombre annuel de promotions dans le cadre de ce plan de requalification s'élève à :

- Pour le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat du ministère (PETPE)
 - 188 postes pour l'année 2024
 - 150 postes pour l'année 2025
 - 75 postes pour l'année 2026, soit un total de 413 promotions sur 3 ans.
- Pour le corps des personnels d'exploitation de Voies navigables de France (PEVNF)
 - 62 postes pour l'année 2024
 - 50 postes pour l'année 2025
 - 25 postes pour l'année 2026, soit un total de 137 promotions sur 3 ans

S'agissant de la première année de promotion au titre de 2024, les services employeurs sont invités à proposer des CEEP remplissant les conditions statutaires pour être promus et exerçant des responsabilités d'encadrement ou autres postes à responsabilité et/ou à forte technicité.

A compter de la seconde année de mise en œuvre du plan de requalification (2025), cette promotion concernera aussi les CEEP qui auront été préalablement détachés sur l'emploi de CEED.

La direction des ressources humaines invite les services employeurs à remonter leurs propositions de promotion dans une fourchette (qui leur sera communiquée) correspondant à la proportion des CEEP promouvables et exerçant des responsabilités d'encadrement ou autres postes à responsabilité et/ou à forte technicité.

- Modalités de pourvoi des postes de promotion pour les 1ères années de mise en œuvre des campagnes de promotion,

S'agissant d'un plan de requalification, il n'est pas exigé, pour les promus par la voie de la liste d'aptitude à TSDD, un changement de poste ou une évolution du poste ; les agents promus, dans ce cadre, restent très majoritairement sur leur poste et continuent d'en assurer l'ensemble des missions.

Pour accompagner le chef d'équipe d'exploitation principal, y compris celui détaché sur emploi fonctionnel de CEED, qui se voit proposé à la promotion dans le corps des TSDD, au 1^{er} niveau du grade, le service RH de proximité dont il dépend est chargé de l'informer sur les conditions de sa promotion et de ses conséquences sur l'évolution de sa rémunération et son déroulement de carrière. Il établira notamment une fiche financière. Concernant la fiche de poste, son contenu pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une mise à jour pour tenir compte du changement de corps de l'agent(e). Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'agent(e) pourra décider d'accepter ou de refuser cette promotion.

Lorsqu'un(e) agent(e) refuse la promotion de corps pour des motifs personnels, il (elle) peut faire l'objet d'une nouvelle proposition de promotion les années suivantes.

L'examen de la proposition de promotion d'un CEEP dans le corps des TSDD (exploitation et entretien des infrastructures – EEI) devra en particulier analyser la situation de l'agent au titre de la catégorie active afin de bien prendre en compte ses droits à la retraite.

IV- Synthèse

En conclusion, la carrière des personnels d'exploitation (voir annexe), dans ce nouveau cadre statutaire, **sauf exceptions particulières**, se déroulera en général selon le cheminement type suivant :

- Un recrutement ou un avancement en AEP (concours interne ou externe ou par la voie de l'inscription à un tableau d'avancement) ;
- Un avancement au grade de chef d'équipe d'exploitation principal (concours professionnel ou inscription à un tableau d'avancement selon la règle des 1/3 et 2/3) ;
- Pour l'exercice des fonctions les plus exposées, mentionnées expressément dans l'arrêté liste des emplois fonctionnels établi par la DRH du pôle ministériel, à partir notamment des propositions des DIR, des CEEP remplissant les conditions statutaires pourront s'ils occupent un poste figurant dans cette liste, être détachés, pour une période de 5 ans renouvelable une fois, dans l'emploi fonctionnel de chef d'équipe divisionnaire (CEED) ou à défaut postuler sur un poste vacant identifié dans l'arrêté liste, dans le cadre d'une mobilité ;
- Une promotion dans le corps et le grade des TSDD, via le plan de requalification puis par le dispositif pérenne, généré par les départs à la retraite, par la voie de la liste d'aptitude, pour les chefs d'équipe d'exploitation principaux dès 2024, qui remplissent les conditions statutaires et à partir de 2025 plus particulièrement ceux qui auront au préalable été détachés sur un emploi fonctionnel de CEED.

Le cheminement décrit ci-dessus s'inscrit dans l'esprit de la réforme statutaire, à la fois la création de l'emploi fonctionnel de CEED et le plan de requalification par liste d'aptitude spéciale au 1^{er} niveau de grade dans le corps de TSDD. Il n'exclut pas les autres possibilités de carrière (passage de C3 à B1 directement par exemple) ou/et par les voies habituelles à la promotion qui existent toujours, à savoir les examens et concours professionnels ainsi que les promotions au choix.

V- Travaux à mener par les services employeurs pour les exercices 2024

- Propositions d'inscription de postes dans l'arrêté liste 2024, des emplois fonctionnels de CEED

Au regard des organigrammes détaillés de chacune des structures d'emploi, il est demandé aux services employeurs de lister et classer, par priorité, les postes qu'ils proposent, pour ce premier exercice, d'inscrire à l'arrêté liste des emplois fonctionnels au vu du cadre du dispositif et des missions dévolues aux futurs CEED (cf. annexe 1) et au regard des 188 postes à pourvoir en 2024.

C'est ainsi que dans le tableau également joint à la présente note, il est demandé d'identifier notamment

- l'intitulé détaillé et distinctif du poste, le code poste RenoïRH et sa localisation précise ;
- la civilité, le nom et prénom du détenteur du poste si le poste est pourvu, son matricule RenoïRH ;
- l'ordre de priorité du classement des postes proposés à des fins d'harmonisation et de validation des postes proposés, par la DRH, en lien avec les directions métiers concernées soit la DGITM et la DGAMPA.

En complément du tableau à compléter, les services employeurs veilleront à transmettre à la DRH tous les éléments de justification de la proposition, comme par exemple le niveau hiérarchique, le nombre d'agents encadrés, l'exposition et/ou technicité du poste, l'organigramme détaillé, la fiche de poste actualisée, etc...

Il est à noter que les exercices d'actualisation de la liste des emplois fonctionnels (qui comportera à partir de 2026, 412 emplois) seront ensuite organisés une à deux fois par an par la DRH.

- Propositions d'inscription sur la liste d'aptitude supplémentaire 2024 à TSDD (EEI) des CEEP

Le plan de requalification au bénéfice des chefs d'équipe d'exploitation principaux des travaux de l'Etat (spécialité exploitation et entretien des infrastructures – EEI) se traduit par une inscription, notamment pour l'année 2024, sur une liste d'aptitude spéciale à TSDD (B1) à hauteur de 188 postes de promotion pour l'ensemble des employeurs (DIR et services employeurs ayant des missions sur les voies navigables non gérées par Voies navigable de France et ports maritimes).

Chaque service employeur concerné par ce dispositif, devra compléter le tableau recensant les propositions classées par ordre de priorité, joint en annexe de la présente note. Pour chacun des agent (es) proposé(es), une fiche individuelle de proposition de promotions est également à formaliser et à transmettre à la Direction des ressources humaines:

- Calendrier de mise en œuvre, sous réserve de la date de publication des textes concernant la voie de promotion au choix (plan de requalification) à la catégorie B (B1) :

- Les propositions d'inscription de postes dans l'arrêté liste des emplois fonctionnels de CEED identifiées par ordre de priorité, accompagnées des éléments de justification précisés ci-dessus sont à adresser **au plus tard pour le 5 novembre 2024**, délai impératif à l'adresse électronique suivante :

BALU du bureau des personnels des personnels administratifs des catégories B et C et d'exploitation – bcgl1.cmgp.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr .

L'objectif de publication de l'arrêté liste est fixé à la fin novembre 2024, pour une date d'effet au 1^{er} du mois suivant (soit le 1^{er} décembre 2024).

- **Les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude supplémentaire 2024 à TSDD (EEI)** pour les CEEP sont à adresser **pour le 5 novembre 2024**, délai impératif à l'adresse électronique suivante :

BALU du bureau des personnels des personnels techniques des catégories B et C - **propositions-promotions-filiere-technique.bcgl2.cmgp.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr**L'objectif de publication de cette liste d'aptitude est fixé au 15 décembre 2024, pour une date d'effet au 1^{er} janvier 2024

Un retour d'expérience de cette première année de mise en œuvre de ces 2 nouveaux dispositifs sera réalisé en 2025 et partagé avec les services employeurs et les représentants du personnel.

Les éléments de calendrier concernant les exercices 2025 (Liste d'aptitude supplémentaire et liste d'emploi de CEED) seront transmis d'ici fin janvier 2025.

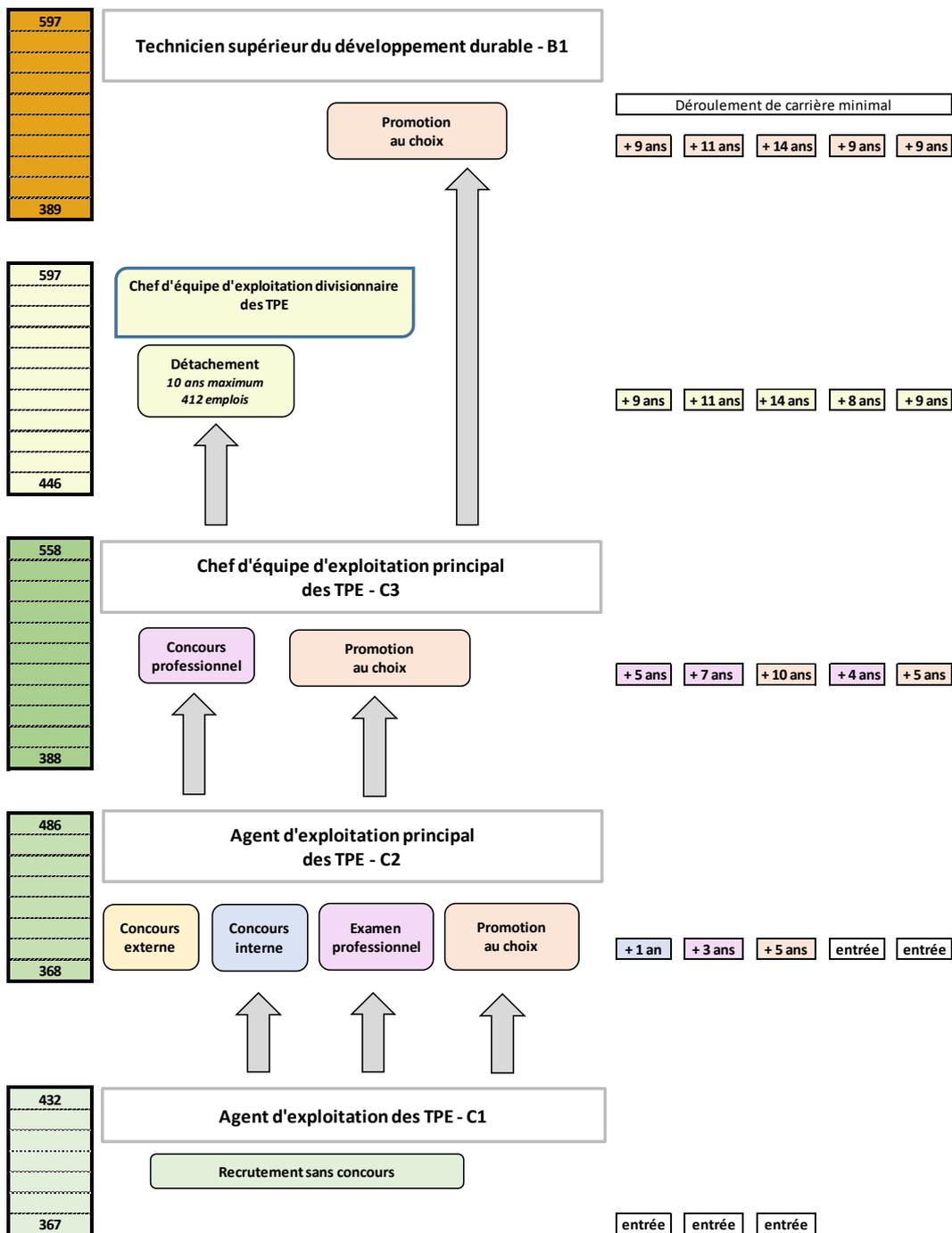
Le Directeur des ressources humaines

Jacques CLEMENT

Annexe 1/7

Possibilités de déroulement de carrière des agents du corps des PETPE

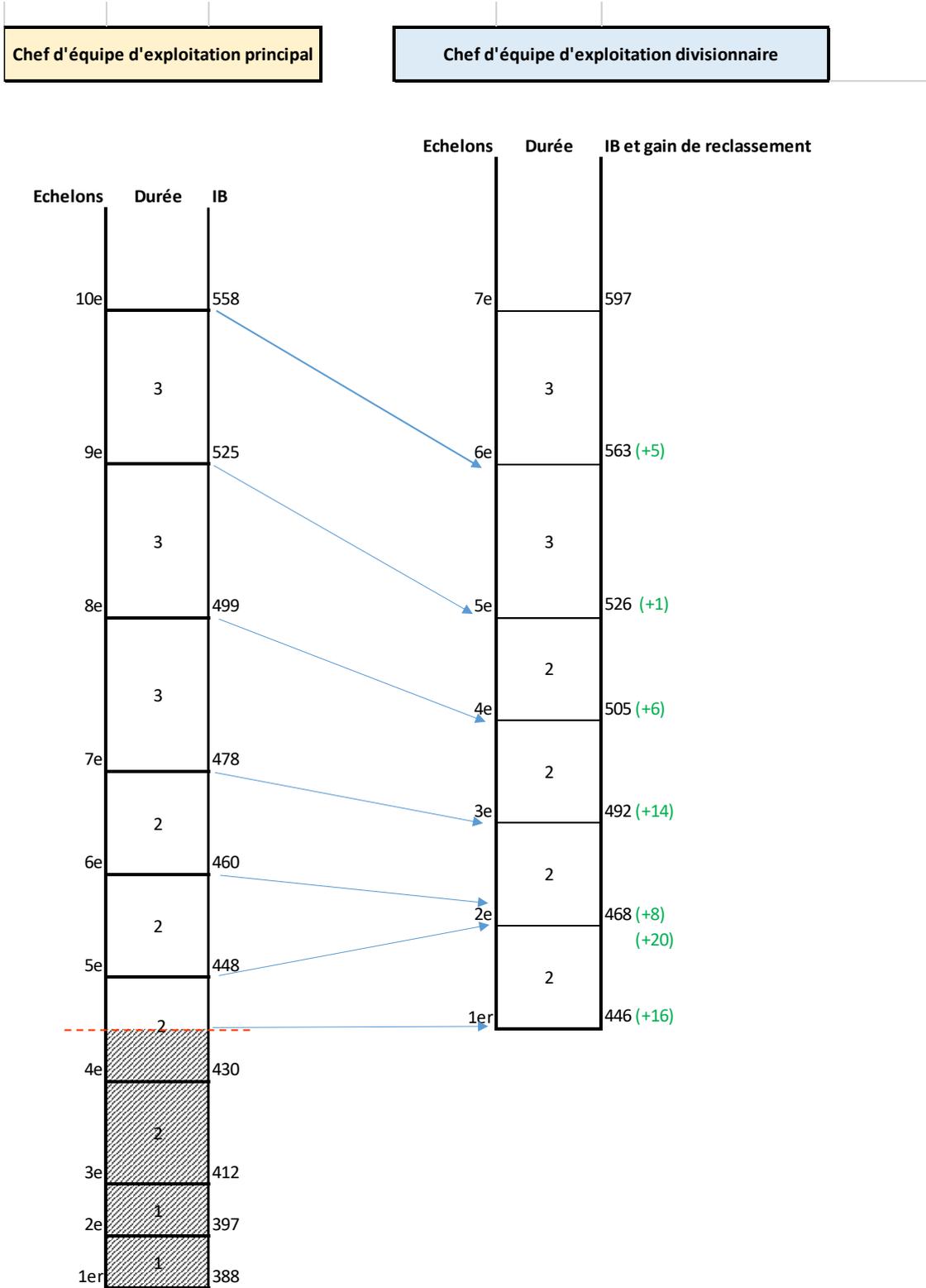
Ces schémas présentent les évolutions prévues dans le décret du 30 décembre 2023 et du projet de décret soumis à l'avis du Conseil d'Etat.
Les dispositifs pré-existants sont maintenus (cf : page 8).



Annexe 2/7

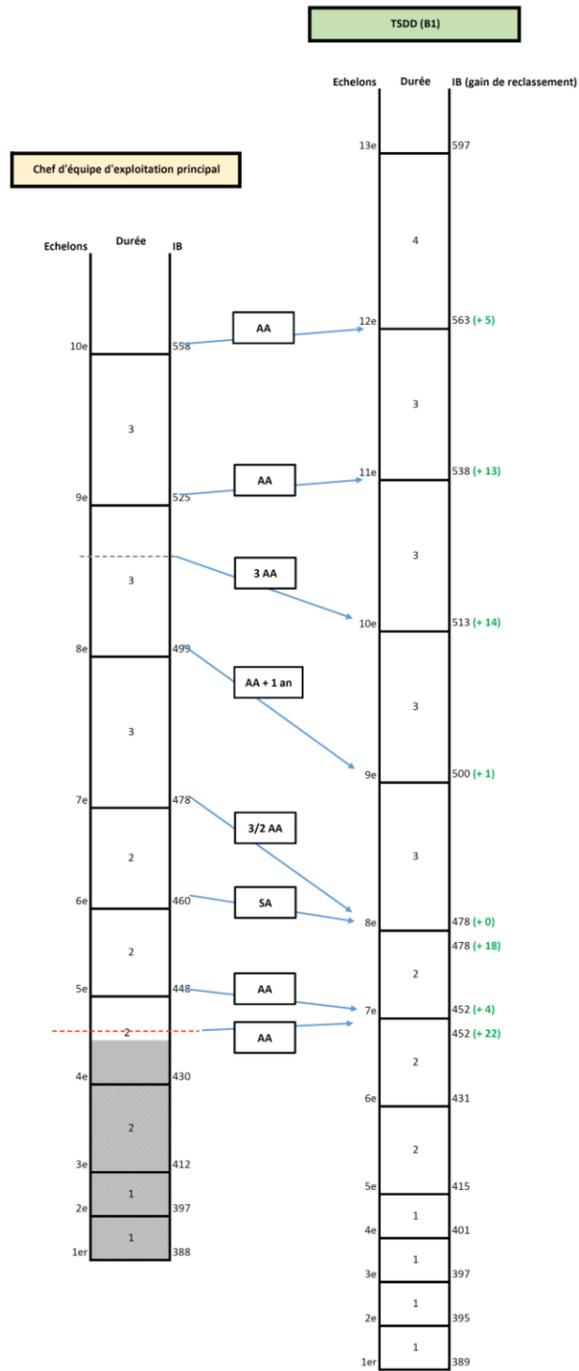
Modalités de reclassement de CEEP (C3) vers CEED (emploi fonctionnel)

(article 7 du décret n°2023-1412 du 30 décembre 2023)



Annexe 4/7

Modalités de reclassement de CEEP (C3) vers TSDD (B1)*



Exemples de modalités de reclassement de CEEP (C3) vers TSDD (B1) avec prise en compte de l'indice personnel des agents*

Schéma de promotion au 1er janvier 2026, après 6 mois de détachement dans l'emploi de CEED	Schéma de promotion au 1er janvier 2027, après 2 ans de détachement dans l'emploi de CEED	Schéma de promotion au 1er janvier 2030, après 5 ans de détachement dans l'emploi de CEED	Schéma de promotion au 1er janvier 2032, après 7 ans de détachement dans l'emploi de CEED	Schéma de promotion au 1er janvier 2035, après 10 ans de détachement dans l'emploi de CEED
6 mois dans l'emploi de CEED	2 ans dans l'emploi de CEED	5 ans dans l'emploi de CEED	7 ans dans l'emploi de CEED	10 ans dans l'emploi de CEED
<p>Situation au 1/7/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 9 (+2,5 ans d'ancienneté) - CEED : Echelon 5 (+2,5 ans d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 10 - CEED : Echelon 6 (IB 563) - Promu TS : Echelon 12 (IB 563) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 9 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 5 (+1 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2027 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 10 - CEED : Echelon 6 (IB 563) - Promu TS : Echelon 12 (IB 563) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 8 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 4 (+1 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 10 - CEED : Echelon 6 (IB 563) - Promu TS : Echelon 12 (IB 563) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 7 (+2 ans d'ancienneté) - CEED : Echelon 4 (+1 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2032 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 10 - CEED : Echelon 5 (IB 526) - Promu TS : Echelon 12 (IB 563) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 6 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 2 (+1 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2035 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 10 - CEED : Echelon 6 (IB 563) - Promu TS : Echelon 12 (IB 563)
<p>Situation au 1/7/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 8 (+2,5 ans d'ancienneté) - CEED : Echelon 5 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 9 - CEED : Echelon 5 (IB 526) - Promu TS : Echelon 11 (IB 538) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 8 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 4 (+1 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2027 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 9 - CEED : Echelon 5 (IB 526) - Promu TS : Echelon 11 (IB 538) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 7 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 3 (+1 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 9 - CEED : Echelon 5 (IB 526) - Promu TS : Echelon 11 (IB 538) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 6 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2032 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 9 - CEED : Echelon 5 (IB 526) - Promu TS : Echelon 11 (IB 538) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 5 (sans ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2035 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 9 - CEED : Echelon 6 (IB 563) - Promu TS : Echelon 11 (IB 538 / IB personnel 563)
<p>Situation au 1/7/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 7 (+2,5 ans d'ancienneté) - CEED : Echelon 4 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 8 - CEED : Echelon 4 (IB 505) - Promu TS : Echelon 9 (IB 500 / IB personnel 505) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 7 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 3 (+1 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2027 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 8 - CEED : Echelon 4 (IB 505) - Promu TS : Echelon 9 (IB 500 / IB personnel 505) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 6 (sans ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 8 - CEED : Echelon 4 (IB 505) - Promu TS : Echelon 9 (IB 500 / IB personnel 505) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 5 (sans ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2032 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 8 - CEED : Echelon 4 (IB 505) - Promu TS : Echelon 9 (IB 500 / IB personnel 505) 	<p>Détachement impossible statutairement</p>
<p>Situation au 1/7/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 6 (+1,5 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 3 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 7 - CEED : Echelon 3 (IB 492) - Promu TS : Echelon 8 (IB 478 / IB personnel 492) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 6 (sans ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2027 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 7 - CEED : Echelon 3 (IB 492) - Promu TS : Echelon 8 (IB 478 / IB personnel 492) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 4 (+1 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 7 - CEED : Echelon 4 (IB 505) - Promu TS : Echelon 8 (IB 478 / IB personnel 505) 	<p>Détachement impossible statutairement</p>	<p>Détachement impossible statutairement</p>
<p>Situation au 1/7/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 5 (+1,5 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 6 - CEED : Echelon 2 (IB 468) - Promu TS : Echelon 8 (IB 478) 	<p>Situation au 1/1/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 5 (sans ancienneté) - CEED : Echelon 2 (sans ancienneté) <p>Situation au 1/1/2027 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 6 - CEED : Echelon 3 (IB 492) - Promu TS : Echelon 8 (IB 478 / IB personnel 492) 	<p>Détachement impossible statutairement</p>	<p>Détachement impossible statutairement</p>	<p>Détachement impossible statutairement</p>
<p>Situation au 1/7/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 4 (+1,5 an d'ancienneté) - CEED : Echelon 1 (+1,5 an d'ancienneté) <p>Situation au 1/1/2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEEP : Echelon 5 - CEED : Echelon 2 (IB 468) 	<p>Détachement impossible statutairement</p>	<p>Détachement impossible statutairement</p>	<p>Détachement impossible statutairement</p>	<p>Détachement impossible statutairement</p>
<p>Situation avec mise en œuvre de l'indice personnel</p>				

* Article 13 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat


Annexe 7/7
FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION DE PROMOTIONS
Liste d'aptitude supplémentaire TSDD – Plan de requalification TSDD spécialité EEI
Au titre de 2024

Corps	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	
Grade de promotion	LA TSDD spéciale	EEI

NOM	Prénom	Matricule Renoirh

Date de naissance		/		/
--------------------------	--	---	--	---

1 – Situation administrative

Date d'entrée dans la fonction publique de l'État :	
--	--

Position administrative	
--------------------------------	--

1,1 modalités d'accès

A la catégorie C		année	
Dans le grade		année	

2 – Fonctions actuellement exercées

2.1 Libellé de poste

2.2 Projets significatifs conduits par l'agent (e)

2.3 Participation à la vie collective (formation, groupes de travail, réseaux, responsabilités associatives...)

--

3 – Parcours professionnel antérieur au poste tenu (par ordre chronologique)

Période	Domaine d'activité	Libellé du poste

Liste des destinataires

Services en région :

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT)

Services interrégionaux

- Directions Interdépartementales des routes (DIR)
- Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Services départementaux :

- Directions départementales des territoires (DDT)
- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM Saint-Pierre et Miquelon)
- Direction de la mer (DM)

Directions générales d'administration centrale

- Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités (DGITM)
- Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA)
- Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

Etablissements publics

- Direction de Voies navigables de France