

# **CONTRAT DE CONCESSION EMPORTANT DELEGATION DE SERVICE PUBLIC**

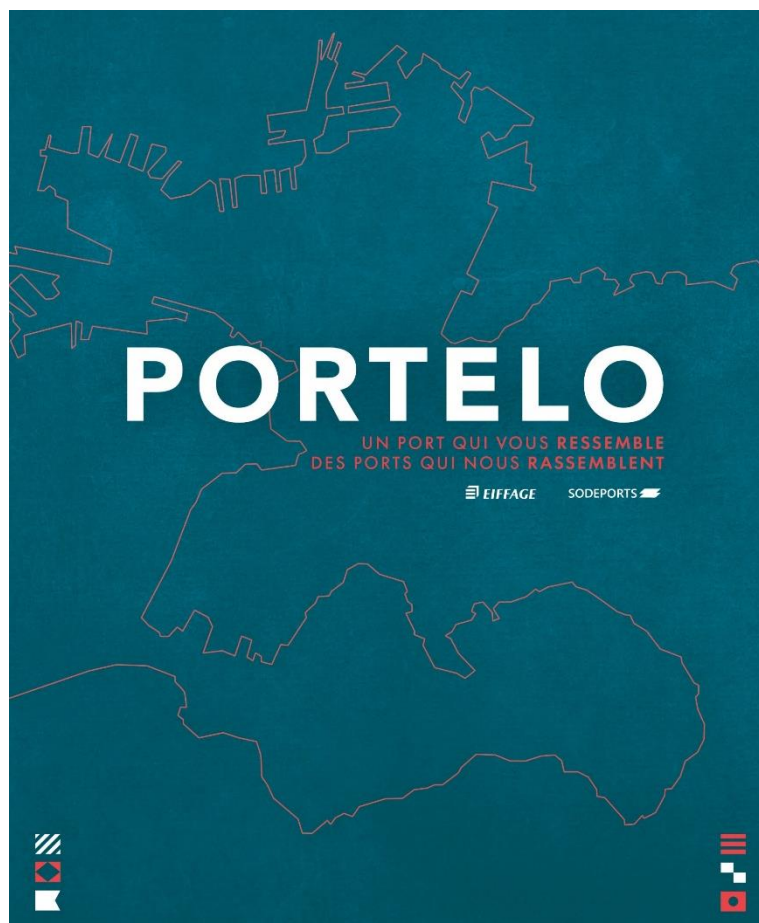
**POUR**

**L'EXPLOITATION DES PORTS DE PLAISANCE DE LA  
RADE DE TOULON**

**Métropole Toulon Provence Méditerranée**

## **ANNEXE 5**

### **PLAN DU PERSONNEL ET ORGANIGRAMME**



Avec Portelo, Eiffage et Sodeports mettent à disposition du projet l'ensemble de leurs expériences humaines et managériales.

Dans ce sens, Portelo mettra en place une démarche déontologique et éthique qui s'appliquera à l'ensemble de ses parties prenantes aussi bien externes qu'internes. Cette démarche concerne en particulier le respect des personnes, des fournisseurs, l'éthique des affaires et le développement durable.

Pour Portelo, le respect des personnes concerne tout particulièrement la prévention et la sécurité sur les chantiers et tout au long de l'exploitation, mais également l'égalité des chances, l'insertion professionnelle et la non-discrimination.

A titre d'exemple, depuis 2005, Eiffage adhère au Pacte mondial, ou Global Compact, de l'Organisation des Nations Unies (ONU), qui appelle au respect de valeurs fondamentales : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

Au travers des nombreuses expériences de Eiffage et de Sodeports, nous souhaitons plus que tout que nos valeurs communes soient la ligne directrice de notre politique RH au sein de la concession des ports de la Rade de Toulon. La combinaison de nos deux visions sera une réelle plus-value pour proposer un accompagnement complet et humain auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Rejoindre Portelo, c'est rejoindre un Groupement où chacun à sa place. Nous intégrons en effet chaque collaborateur tel qu'il est et nous lui offrons la chance d'avoir un parcours professionnel riche et pérenne. C'est le fondement même du bien vivre ensemble que nous nous appliquons à développer chaque jour, en cohérence avec nos valeurs, et qui s'expriment à travers nos différentes politiques d'insertion, de diversité et d'égalité des chances.

## **1. UNE POLITIQUE RH QUI REJOINT NOTRE VISION : UN PORT QUI VOUS RESSEMBLE, DES PORTS QUI NOUS RASSEMBLENT**

### **1.1. Reprise du personnel**

En termes de reprise de personnel, Portelo s'appuiera sur l'expertise de Eiffage et de Sodeports en matière de gestion des ressources humaines. En effet, au travers de la reprise de divers contrats de concessions tels que des aéroports ou des centres aquatiques, de ports et de chantiers navals, ces deux entités ont été amenées à gérer plusieurs reprises des personnels dans des conditions similaires à celles de la présente concession.

En particulier, Eiffage et Sodeports ont su faire preuve d'une réelle complémentarité et d'une collaboration étroite, en atteste la reprise de la concession du port de Marina Baie des Anges à Villeneuve-Loubet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année passée.

Eiffage et Sodeports mettront donc toute leur expertise et leur savoir-faire au profit du Groupement et de TPM pour que le transfert s'effectue dans les meilleures conditions possibles.

En particulier, les contrats de travail en cours seront maintenus dans les mêmes conditions qu'au moment du transfert de l'activité. Ainsi, tous les salariés auront droit au maintien de leur qualification, de leur rémunération, de leur ancienneté, ainsi que de leurs droits aux congés payés et à la formation.

Nous accompagnerons TPM et travaillerons en étroite collaboration avec l'ensemble du personnel actuel afin d'assurer la continuité des missions et tâches de chacun en limitant les incertitudes pour les salariés, grâce à des échanges réguliers avec les parties prenantes.

Notre Groupement propose de mettre à profit la période de tuilage avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 en rencontrant individuellement chaque salarié pour leur présenter notre projet, les futures conditions d'exploitation de chaque site et ports et leur plan de développement.

Nous nous assurerons de l'adhésion de chacun aux nouvelles conditions d'exploitation et de travail. Un dialogue permanent et un véritable projet de développement personnel et de montée en compétences sera proposé à chaque salarié tout au long de la durée de la concession.

Afin de construire une relation de qualité et de confiance, l'équipe de PORTELO mettra en œuvre les moyens suivants :

- Présentation de Portelo, de ses objectifs en tant que société à missions ;
- Présentation du groupement Eiffage/Sodeports et des équipes supports ;
- Entretien individuel avec chaque salarié ;
- Identification des perspectives d'évolution et de formation ;
- Il est essentiel pour notre Groupement que les équipes portuaires en place soient les ambassadrices de notre projet pour le renouveau et la renaissance des ports de la Rade afin d'assurer un service, une concertation et une transition maîtrisée avec tous les plaisanciers, professionnels et titulaires d'Autorisation d'Occupation Temporaire (AOT).

## 1.2. Gestion et formation du personnel

### 1.2.1. Des perspectives d'évolutions grâce à un plan de formation ambitieux

En matière de formation, nous visons sans cesse à développer et améliorer la polyvalence et les compétences des équipes afin de favoriser la qualification et l'évolution du personnel par la promotion interne et la formation professionnelle afin de garantir à chacun une opportunité de valorisation de son travail au sein de nos équipes.

Outre une grande polyvalence, une rémunération motivante et un meilleur épanouissement personnel, ce mode de fonctionnement nous permet d'améliorer la proximité et la qualité du service.

Dans cette optique, chaque salarié disposera d'un **plan de formation individuel** permettant à la fois de développer ses compétences et de s'adapter aux évolutions techniques, réglementaires et environnementales.

#### ❖ **Organisation des formations**

Ces formations seront dispensées soit en interne, soit par l'intermédiaire d'organismes de formation agréés. Portelo s'attachera à garantir un accès équitable à la formation à tous ses collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique. Il organisera une politique de formation au plus près du terrain, destinée à tous les profils.

#### ❖ **Inscription des formations dans le plan de carrière de chaque collaborateur**

La gestion des carrières et la formation des équipes sont des éléments clés de la politique des Ressources Humaines du groupement et de sa performance globale. En particulier, l'identification des besoins en formation reposera sur le Responsable RH, ainsi que le Directeur des Ports chargés de suivre la législation et d'encadrer l'équipe portuaire et les Maîtres de Port.

Afin de garantir son efficacité, deux entretiens seront menés avant et après la formation. Ceux-ci visent à favoriser le dialogue et les retours d'expérience entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Avec un objectif : formaliser et transmettre les nouvelles compétences et connaissances dans l'entreprise. De plus, l'entretien professionnel permettra d'établir le plan de développement des compétences individuel.

#### ❖ **Acquisition de compétences complémentaires**

Les formations délivrées aux collaborateurs seront ciblées sur un point d'intérêt précis mais également destinées à leur permettre de comprendre les caractéristiques techniques d'un bateau et l'offre commerciale qui ressort de l'activité portuaire, de maîtriser l'argumentaire de vente et de répondre aux questions des clients tout en gérant ses émotions.

Portelo sera très impliquée dans la formation de son personnel ; non seulement pour ce qui concerne les questions d'Hygiène et Sécurité (Premiers Secours, Levage, Habilitation électrique, CEDRE, etc.) mais également les notions d'accueil, d'information, de satisfaction client et bien sûr de formation.

#### ❖ **Formations spécifiques**

Une formation spécifique a été initiée afin d'assurer la promotion de nos employés à potentiel par le biais de formations telles que la Gestion du temps, la Communication, le Développement personnel, le Leadership et le Travail en équipe. Des programmes de formation successifs sont établis de manière à répondre aux exigences des fonctions des superviseurs et des Cadres de manière que nous puissions les accompagner à l'attente de leurs objectifs.

Dans un contexte économique et environnemental en pleine mutation, l'exploitation et la gestion portuaire deviennent de plus en plus pointues, rendant d'autant plus stratégique pour notre groupement l'effort de formation. Les savoir-faire développés par Portelo, constituée par Eiffage et Sodeports, seront ainsi formalisés et transmis entre collaborateurs, et de nouvelles compétences et connaissances seront transmises régulièrement en interne.

### 1.2.2. Une politique volontariste de protection des salariés

Eiffage et Sodeports mènent une politique de santé et de sécurité volontariste, fondée sur un principe universel : objectif « zéro accident » dans le cadre de son activité professionnelle.

Aussi, Portelo s'engagera à poursuivre cette exemplarité, et à la faire respecter quotidiennement sur l'ensemble des ports.

Enjeu d'excellence opérationnelle pour Portelo, la sécurité au travail fera l'objet d'une attention constante. Nous serons particulièrement attentifs au maintien de la mobilisation de tous les collaborateurs en faveur d'une sécurité accrue.

### 1.2.3. Notre politique de rémunération

La politique de rémunération de Portelo s'appuiera sur 3 principes éthiques :

- **La globalité** : la rémunération comprendra tous les éléments, monétaires ou non, directs ou indirects, immédiats ou différés ;
- **La compétitivité** : dans chaque port de plaisance, les niveaux de rémunération se situeront parmi les références du marché ;
- **L'équité** : la rémunération tiendra compte tant de la performance individuelle que de la performance collective.

Portelo associera l'ensemble de ses collaborateurs à la réussite et aux performances, en menant une politique de rémunération dynamique et juste.

Dans le cadre de la politique de diversité, Portelo s'attachera à garantir l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

### 1.2.4. Un accompagnement de l'équipe des ressources humaines

Nous veillerons à ce que l'équipe des ressources humaines accompagne l'ensemble des collaborateurs tout au long de leur carrière et soit à leur écoute.

Elle accompagnera ainsi l'ensemble des salariés présents dans le groupe. Cette équipe assurera également la gestion des paies et le suivi des jours de travail et congés.

Elle sera le point de contact privilégié pour les collaborateurs et la garante du lien et de la vie sociale au sein de l'entreprise. Elle assurera un lien constant avec les équipes et la remontée d'informations.

C'est également cette équipe qui apportera un soutien pour le recrutement des salariés, à la fois sur la partie administrative, mais également pour mener les entretiens de recrutement.

Elle assurera également un suivi de la formation et de l'évolution des salariés au sein de l'entreprise.



### 1.3. Une politique engagée

#### 1.3.1. Faciliter le recrutement des personnes éloignées de l'emploi

Portelo souhaite contribuer à l'emploi local et offrir des possibilités d'insertion à des personnes peu qualifiées ou éloignées de l'emploi.

Dans ce sens, nous prévoyons d'ores et déjà d'inclure une clause sociale dans le contrat de concession qui précise le volume d'heures de travail à réserver aux personnes éloignées de l'emploi. Aussi, 6 000 heures d'insertion seront prévues en phase de conception construction.

#### 1.3.2. Favoriser l'égalité hommes / femmes

Ceci n'est pas une idée reçue : le secteur portuaire est encore majoritairement masculin. C'est pourquoi, nous mènerons différentes actions pour ouvrir nos métiers aux femmes comme l'augmentation du nombre de femmes à des postes de cadres opérationnels et la parité en matière de formation, de rémunération et de promotion.

#### 1.3.3. Intégrer les personnes en situation de handicap

Nous favoriserons activement l'insertion professionnelle des personnes atteintes de handicap à travers des actions de sensibilisation, le recrutement et la préservation dans l'emploi de ces personnes.

Dans ce sens, l'ensemble des bâtiments que nous construirons (bureaux du port, bâtiments de services pour les plaisanciers...) respecteront l'ensemble des normes PMR en vigueur et seront donc accessibles à l'ensemble du personnel.

### 1.4. Intervention des services supports et mutualisation des moyens

Les équipes supports de Eiffage (région parisienne) et Sodeports (Saint-Raphaël) seront disponibles en soutien aux équipes opérationnelles pour les accompagner dans les démarches d'amélioration avec des expertises spécifiques.

Les relations entre les équipes opérationnelles et les équipes support seront facilitées au travers d'un environnement Office 365 (Share point, drive, prospection commerciale, sales management) et une mise en commun des ressources Marketing et Communication (sites internet, newsletters, enquêtes, analyses etc.).

Les équipes support finance et comptabilité accompagnent les ports dans les tâches telles que : clôture annuelle des comptes, définition et suivi des budgets, tenue de la comptabilité.

#### Focus sur l'équipe marketing et digital

L'équipe marketing et digital proposera un accompagnement des équipes dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, notamment en termes de sécurité informatique, d'utilisation des comptes Office individuels, de commercialisation, marketing et promotion des ports de la Rade.

Elle assure toute la partie communication interne et supervise la communication vers les usagers.

Couplées au logiciel métier LOGIMER développé par Sodeports, les extensions et applications dédiées telles que LOGISTATION (avitaillement) et LOGICANTIER (chantier naval) offrent des services à forte valeur ajoutée aux équipes ainsi qu'aux plaisanciers et permettent de contrôler à distance de multiples applications et offrir les services suivants :

- Affichage dynamique informations nautiques, météo, promotion, évènements, consignes de sécurité, alerte, etc. ;
- Gestion de l'eau et de l'électricité ;
- Applications mobiles (déclaration de départ, escale, passage, anomalie, accidents etc.) en quelques secondes avec son smartphone ;
- Gestion dynamique du plan de mouillage ;
- Automatisation de certaines tâches ;
- Monétisation de certains services et certaines applications en direction des pros, restaurants, ships, etc. ;
- Web marketing, Community management.

L'équipe disposera également d'une expertise en matière de création de sites internet permettant notamment d'intégrer directement dans LOGIMER via des formulaires en ligne les demandes d'informations, de cotation, de réservation ou d'inscription en liste d'attente.

Cette équipe est également susceptible d'apporter son aide en matière d'animation, suivi d'actions commerciales, création de documentation commerciale, programme de fidélité, gestion d'un pas escale inter-Rade.

## 2. NOTRE VISION DE GESTION DU PERSONNEL LONG TERME

Tant par les valeurs intrinsèques au groupe Eiffage et à Sodeports que par les ambitions portées par Portelo, notre Groupement souhaite proposer une gestion humaine à long terme pour les trente prochaines années.

L'organigramme que nous proposons s'articule autour d'une organisation en 4 Pôles : Administration, Promotion et Développement, Travaux et Aménagements et Exploitation.

### 2.1. Pôle Administration

#### • Direction générale

La direction et le déploiement de notre projet seront organisés autour d'un Directeur opérationnel, qui orchestrera la mise en œuvre du projet tout au long de la concession et dans sa globalité (phase travaux et phase d'exploitation).

Un Directeur de port position III, expérimenté, supervisera l'ensemble des 12 sites portuaires de la concession sous la direction du Directeur opérationnel.

- **Finances et comptabilité**

La Direction administrative et financière assurera l'ensemble des opérations comptables. Elle assurera l'établissement des budgets, la gestion financière et fiscale, la gestion des assurances, la gestion de la trésorerie, la comptabilité fournisseurs et la comptabilité clients (facturation).

- **Juridique et domanial**

Compte tenu de l'ampleur du périmètre délégué et du nombre d'AOT à gérer et à renouveler, l'expérience de Eiffage et de Sodeports, notamment en matière portuaire et aéroportuaire seront mis à profit pour accompagner le concessionnaire.

- **Ressources humaines**

Compte tenu des effectifs globaux de la concession, le concessionnaire constituera une équipe dédiée pour les ressources humaines.

Cette équipe permettra d'assurer l'ensemble des tâches RH en interne.

## 2.2. Pôle Promotion et Développement

Notre Groupement souhaite faire du développement et de la promotion un axe fort du projet.

Pour ce faire, outre, l'appui des fonctions supports de Eiffage et de Sodeports particulièrement expérimentés en matière de communication, de promotion et développement d'outils de communication, un chargé de Communication et Animations assurera la mise en œuvre et le suivi des actions de communication, promotion, relations presse en lien direct avec tous les acteurs de la Rade pendant les deux premières années de la concession.

Dès 2025, des personnels opérationnels formés et chargés d'assumer une partie de ces tâches, au plus près des usagers, prendront le relais sur sites.

## 2.3. Pôle Travaux et Aménagements

Ce service aura pour mission d'assurer la préparation et le suivi des investissements, aménagements, opérations de gros entretien et renouvellement ainsi que le cadrage des contrats de maintenance. Il assurera en outre le suivi et la coordination des opérations avec la Métropole.

## 2.4. Pôle Exploitation

Le Pôle Exploitation constitue le pôle opérationnel du projet sous la responsabilité directe de la Direction Générale.

Il englobe la totalité des agents repris dans le cadre de la concession et affectés sur sites ainsi que six employés repris au niveau du personnel siège du concessionnaire actuel et affectés à l'exploitation.

Progressivement, au cours des trois premières années de la concession, quatre employés seront relocalisés, principalement sur les sites de Saint-Mandrier, Darse Nord, Vieille Darse et Lazaret afin de renforcer sur site, l'accueil, la commercialisation et le traitement comptable en amont.

### ❖ TOULON DARSE NORD



Un service portuaire mutualisé 24/24 pour les ports de Darse Nord et Vieille Darse sera assuré par un ou des agents portuaires de nuit.

❖ **TOULON VIELLE DARSE**

Compte tenu de la proximité des ports de Vieille Darse et Darse Nord, des synergies seront recherchées notamment en matière de planning et de management.

❖ **LA SEYNE**

Renforcement des capacités d'accueil et de services aux plaisanciers en période de forte affluence.

❖ **GRIMAUD**

Lors de la mise en service du chantier naval redimensionné, des ETP en provenance d'autres ports seront mobilisés.

❖ **BALAGUIER – MANTEAU – TAMARIS – LAZARET**

L'ensemble des agents affectés à ces cinq ports seront regroupées au sein d'une équipe portuaire constituée et réorganisée pour couvrir l'ensemble des tâches et missions afférentes à ces sites.

❖ **PORT PIN ROLLAND**

Ce port fera l'objet d'un AOT.

❖ **SAINT-MANDRIER**

Un service portuaire mutualisé 24/24 pour sera assuré par un ou des agents portuaires de nuit.

**ETAT DU PERSONNEL AFFECTE SUR LES PORTS DE PLAISANCE**

**ETAT PERSONNEL PERMANENT SOUS CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES PORTS DE PLAISANCE (CCNPPP) AU 31/05/2021**

Accusé de réception en préfecture  
083-248300543-20230929-23-09-234-DE  
Date de télétransmission : 29/09/2023  
Date de réception préfecture : 29/09/2023

Agent n°	Tranche âge	Tranche années ancienneté	Nature du contrat	Affectation	Nature activité	Catégorie	Brut de base mensuel par tranche au 31/05/2021	Brut annuel 2020 par tranche
1	de 41 à 45 ans	de 10 à moins de 15 ans	CDI	EMTP	Administratif	AGENT DE MAITRISE	de 2 000 € à 2 499 €	de 25 000 € à 29 999 €
2	de 41 à 45 ans	de 10 à moins de 15 ans	CDI	EMTP	Administratif	AGENT DE MAITRISE	de 2 000 € à 2 499 €	de 30 000 € à 34 999 €
3	de 26 à 30 ans	de 5 à moins de 10 ans	CDI	EMTP	Administratif	AGENT DE MAITRISE	de 2 500 € à 2 999 €	de 30 000 € à 34 999 €
4	de 36 à 40 ans	de 10 à moins de 15 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	AGENT DE MAITRISE	de 2 500 € à 2 999 €	de 35 000 € à 39 999 €
5	de 56 à 60 ans	de 5 à moins de 10 ans	CDI	EMTP	Administratif	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 35 000 € à 39 999 €
6	de 56 à 60 ans	de 30 à moins de 35 ans	CDI	EMTP	Administratif	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 35 000 € à 39 999 €
7	de 51 à 55 ans	de 25 à moins de 30 ans	CDI	EMTP	Administratif	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 40 000 € à 44 999 €
8	de 51 à 55 ans	de 30 à moins de 35 ans	CDI	EMTP	Administratif	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 40 000 € à 44 999 €
9	de 41 à 45 ans	de 20 à moins de 25 ans	CDI	EMTP LA SEYNE SUR MER	Exploitation	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 40 000 € à 44 999 €
10	de 56 à 60 ans	de 20 à moins de 25 ans	CDI	EMTP ST MANDRIER	Exploitation	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 45 000 € à 49 999 €
11	de 31 à 35 ans	de 5 à moins de 10 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	AGENT DE MAITRISE	de 2 500 € à 2 999 €	de 45 000 € à 49 999 €
12	de 36 à 40 ans	de 15 à moins de 20 ans	CDI	EMTP TOULON VIEILLE DARSE	Exploitation	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 45 000 € à 49 999 €
13	de 46 à 50 ans	de 15 à moins de 20 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 60 000 € à 69 999 €
14	de 61 à 65 ans	de 30 à moins de 35 ans	CDI	EMTP ST MANDRIER	Exploitation	AGENT DE MAITRISE	de 3 000 € à 3 499 €	de 45 000 € à 49 999 €
15	de 36 à 40 ans	de 5 à moins de 10 ans	CDI	EMTP	Administratif	CADRE	de 3 500 € à 3 999 €	de 45 000 € à 49 999 €
16	de 46 à 50 ans	de 15 à moins de 20 ans	CDI	EMTP ST MANDRIER	Exploitation	CADRE	de 3 500 € à 3 999 €	de 50 000 € à 54 999 €
17	de 36 à 40 ans	de 1 an à moins de 5 ans	CDI	EMTP	Technique	CADRE	de 4 000 € à 4 499 €	de 55 000 € à 59 999 €
18	de 56 à 60 ans	de 20 à moins de 25 ans	CDI	EMTP TOULON VIEILLE DARSE	Exploitation	CADRE	de 4 000 € à 4 499 €	de 55 000 € à 59 999 €
19	de 61 à 65 ans	de 20 à moins de 25 ans	CDI	EMTP LA SEYNE SUR MER	Exploitation	CADRE	de 4 000 € à 4 499 €	de 55 000 € à 59 999 €
20	de 46 à 50 ans	de 20 à moins de 25 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	CADRE	de 3 500 € à 3 999 €	de 60 000 € à 69 999 €
21	de 46 à 50 ans	de 25 à moins de 30 ans	CDI	EMTP	Exploitation	CADRE	de 5 000 € à 8 000 €	de 70 000 € à 79 999 €
22	de 61 à 65 ans	plus de 35 ans	CDI	EMTP	Administratif	CADRE	de 5 000 € à 8 000 €	de 80 000 € à 99 999 €
23	de 21 à 25 ans	moins de 1 an	CDI	EMTP	Administratif	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	moins de 10 000 €
24	de 21 à 25 ans	de 1 an à moins de 5 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	EMPLOYE	de 1 600 € à 1 999 €	de 20 000 € à 24 999 €
25	de 46 à 50 ans	de 1 an à moins de 5 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	EMPLOYE	de 1 600 € à 1 999 €	de 20 000 € à 24 999 €
26	de 56 à 60 ans	de 5 à moins de 10 ans	CDI	EMTP	Administratif	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	de 25 000 € à 29 999 €
27	de 46 à 50 ans	de 10 à moins de 15 ans	CDI	EMTP TOULON VIEILLE DARSE	Exploitation	EMPLOYE	de 2 500 € à 2 999 €	de 25 000 € à 29 999 €
28	de 51 à 55 ans	de 1 an à moins de 5 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	de 25 000 € à 29 999 €
29	de 36 à 40 ans	de 5 à moins de 10 ans	CDI	EMTP	Technique	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	de 25 000 € à 29 999 €
30	de 31 à 35 ans	de 10 à moins de 15 ans	CDI	EMTP TOULON VIEILLE DARSE	Exploitation	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	de 30 000 € à 34 999 €
31	de 31 à 35 ans	de 10 à moins de 15 ans	CDI	EMTP ST MANDRIER	Exploitation	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	de 30 000 € à 34 999 €
32	de 46 à 50 ans	de 20 à moins de 25 ans	CDI	EMTP	Administratif	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	de 30 000 € à 34 999 €
33	de 51 à 55 ans	de 5 à moins de 10 ans	CDI	EMTP ST MANDRIER	Exploitation	EMPLOYE	de 2 000 € à 2 499 €	de 30 000 € à 34 999 €
34	de 51 à 55 ans	de 10 à moins de 15 ans	CDI	EMTP	Technique	EMPLOYE	de 2 500 € à 2 999 €	de 30 000 € à 34 999 €
35	de 46 à 50 ans	de 25 à moins de 30 ans	CDI	EMTP TOULON DARSE NORD	Exploitation	EMPLOYE	de 2 500 € à 2 999 €	de 30 000 € à 34 999 €
36	de 51 à 55 ans	de 15 à moins de 20 ans	CDI	EMTP TOULON VIEILLE DARSE	Exploitation	EMPLOYE	de 2 500 € à 2 999 €	de 35 000 € à 39 999 €
37	de 61 à 65 ans	de 15 à moins de 20 ans	CDI	EMTP TOULON VIEILLE DARSE	Exploitation	EMPLOYE	de 2 500 € à 2 999 €	de 35 000 € à 39 999 €

**ETAT DES ETP ET DE LA MASSE SALARIALE TOTALE**

	Effectifs ETP au 31/05/2021	Masse salariale annuelle 2020 en euros
Nombre d'ETP directs transférables (CCNPPP)	36,800	1 525 646,00
Nombre d'ETP indirects	2,100	109 076,00
Nombre d'ETP intérimis et saisonniers	2,330	51 000,00
<b>TOTAL ETP</b>	<b>41,230</b>	<b>1 685 722,00</b>