

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

« Voies navigables 2013 »

Attention : les réponses ci-dessous constituent à ce stade la proposition du MEDDTL en interministériel et elle ne sont pas encore validées. Ces réponses sont donc le résultat recherché de ces discussions interministérielles.

Introduction

- Objectifs de ce document : répondre à vos questions sur la réforme

Sommaire

I) « Voies navigables 2013 » : une réforme pour préparer l'avenir de la voie d'eau

II) Un nouvel établissement public de l'Etat dénommé « Agence des Voies navigables en France »

III) Le transfert des services à l'établissement public

- 1) L'affectation des services de navigation à l'établissement public
- 2) Le cadre d'accueil pour les agents au sein de l'établissement public (le statut, la carrière, la rémunération, les prestations d'action sociale, ...)
- 3) Les garanties apportées aux agents
- 4) Les futurs recrutements
- 5) L'évolution des organisations du travail

IV) L'évolution future des missions

- 1) La séparation des missions de police des missions de gestion et d'exploitation
- 2) L'expérimentation de décentralisation en Bourgogne (focus sur la décentralisation bourguignonne)

V) Les garanties pour les salariés VNF

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

I) « Voies navigables 2013 » : un projet pour la relance de la voie d'eau

- **Pour quelles raisons réaliser ce projet aujourd'hui ?**

La politique de la voie d'eau et son principal opérateur Voies navigables de France se trouvent aujourd'hui à un tournant de leur histoire.

Le Grenelle de l'environnement a donné au transport fluvial un caractère prioritaire parmi les autres modes de transport et le programme prévu par la loi Grenelle 1 (réalisation du canal Seine Nord Europe, régénération du réseau magistral, organisation de débats publics sur de nouvelles liaisons à grand gabarit) va rapidement bouleverser la donne du transport fluvial en France : l'ouverture du canal Seine Nord Europe notamment va mettre le réseau français en liaison directe avec celui du Nord de l'Europe et favoriser par la même occasion l'arrivée d'entreprises de transport fluvial performantes sur un réseau encore vétuste et longtemps insuffisamment entretenu.

Il convient donc, pour faire face à ces enjeux, de faire évoluer l'organisation actuelle du service public de la voie d'eau et de disposer d'un opérateur maîtrisant l'ensemble des leviers de son action.

- **Quels sont les points forts de la relance de la voie d'eau ?**

- Un investissement renforcé pour un réseau restauré et sécurisé à l'horizon 2018
- Une ouverture adaptée aux besoins des usagers avec, sur le grand gabarit des horaires d'ouverture à la navigation 24h/24 et sur le réseau touristique une offre de service saisonnalisée sans fermeture de voies à la navigation comme le proposait le rapport d'audit RGPP.

- **En quoi consiste plus précisément le projet pour la voie d'eau**

Le projet consiste à conserver en navigation l'ensemble du réseau qui est aujourd'hui confié à VNF y compris le petit gabarit. Il importe, en effet, de moderniser l'ensemble du réseau et de développer le grand gabarit. Plus particulièrement sur ce grand gabarit, il s'agit d'accompagner les évolutions de trafics et de préparer l'arrivée de Seine Nord Europe dans la suite logique du Grenelle de l'Environnement.

A cet égard, l'État a procuré des ressources supplémentaires à l'établissement lui permettant des niveaux d'investissements jamais atteints depuis sa création. Ces investissements supplémentaires assureront la fiabilité, la disponibilité et le développement du réseau. Un effort tout particulier sera fait sur la modernisation des méthodes d'exploitation et bien évidemment la sécurité sur l'ensemble du réseau.

Le renforcement de la maintenance préventive, l'adaptation des organisations du travail à la saisonnalité de certains trafics et une politique portuaire et foncière qui réponde aussi aux objectifs d'augmentation du trafic fluvial en sont les ambitions majeures qui permettent également les baisses d'effectifs demandées.

Ces ambitions ne pourront s'accomplir qu'avec une réforme profonde qui se caractérise par un transfert des services et une affectation des personnels au sein d'un établissement public.

La réforme va donner à l'établissement public une autre dimension en confortant sa mission de gestion hydraulique, indispensable à la bonne gestion du réseau et, notamment, des différents usages de l'eau et son implication en matière d'aménagement du territoire.

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

- **De quelle réforme s'agit-il ?**

Il s'agit de placer l'ensemble des agents œuvrant aujourd'hui dans les services mis à disposition et les salariés de VNF sous l'autorité hiérarchique d'un établissement public refondé. Cette affectation se fera en plaçant les fonctionnaires en position normale d'activité (PNA) dans l'établissement public, qui deviendra ainsi leur employeur avec tous les devoirs qui en résultent.

- **Quels sont les avantages de la réforme pour les agents ?**

La réforme est porteuse d'améliorations pour les agents.

En effet, cette réforme a vocation à permettre à l'établissement public de mettre en place une politique d'emploi des personnels, adaptée à la voie d'eau et valorisante pour les personnels.

Celle-ci est articulée autour de 4 axes :

- un projet professionnel pour les agents, pour développer des compétences et des qualifications propres à la voie d'eau,
- une politique de rémunération adaptée aux conditions d'emploi des agents travaillant dans la voie d'eau, avec comme point de départ la garantie du maintien de toutes les rémunérations existantes,
- une meilleure prise en compte de l'enjeu d'amélioration des conditions de travail (ex. : maisons éclésières, médecine de prévention),
- et une politique d'action sociale qui traite d'une manière plus homogène, les actuels agents VNF et les agents de l'État.

- **Quand le projet sera-t-il mis en œuvre ?**

Ce projet a déjà débuté en ce qui concerne la mise en œuvre du programme d'investissement qui doit s'étaler jusqu'en 2018.

Plusieurs mesures vont être mise en œuvre sur toute la durée du contrat de performance : constitution des équipes de maintenance spécialisée, adaptation des niveaux de service aux besoins des usagers...

A l'automne 2011, il est prévu que les missions de police de l'eau soient rattachées aux services de l'État (DREAL, DDT), comme cela a été fait avec succès en Ile-de-France.

L'objectif est également que l'unification des services au sein de l'établissement public ainsi que la réorganisation des missions régaliennes entrent en vigueur au 1er janvier 2013.

- **Dans quelle mesure l'organisation actuelle des services constitue-t-elle un frein au développement de la voie d'eau ? Pourquoi affecter les personnels de l'Etat dans le nouvel établissement public ?**

L'organisation actuelle repose sur un système de double hiérarchie (État, VNF) qui ne permet pas à l'établissement public d'être un employeur juridiquement autonome et responsable. VNF n'exerce qu'une responsabilité partielle sur la quasi totalité des agents qui travaillent pour lui et qui sont nécessaires à son bon fonctionnement.

Cette réforme permettra de placer les agents sous la seule et même autorité de l'établissement public en faisant de l'établissement public un acteur plus complet et plus responsable, capable de mettre en œuvre le projet de développement pour la voie d'eau.

- **Qu'est ce que cela va changer pour les agents ?**

Absolument rien dans la gestion de la carrière des agents. L'établissement public appliquera

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

strictement les règles de la fonction publique pour tous les agents en PNA.

Le projet pour la voie d'eau porté par l'établissement, soutenu par l'État, est porteur d'améliorations pour les agents. En effet, la réforme a vocation à permettre à l'établissement public de mettre en place une politique d'emploi des personnels, adaptée à la voie d'eau et valorisante pour les personnels. Le transfert de services et l'affectation des agents à l'établissement public permettrait ainsi à l'établissement public de développer une politique d'emploi articulée autour de 4 axes :

- un projet professionnel pour les agents, pour développer des compétences et des qualifications propres à la voie d'eau,
- une politique de rémunération adaptée aux conditions d'emploi des agents travaillant dans la voie d'eau,
- une meilleure prise en compte de l'enjeu d'amélioration des conditions de travail (ex. : médecine de prévention),
- et une politique d'action sociale qui traite d'une manière plus homogène, les actuels agents VNF et les agents de l'Etat.

- **Comment s'est déroulée la phase de concertation avec les organisations syndicales d'ores et déjà initiée ?**

Après une première réunion au cabinet du ministre d'État, des réunions de concertation ont eu lieu entre l'administration et les fédérations syndicales représentatives du personnel au niveau national, à l'automne 2010.

La ministre a reçu les organisations syndicales en mars 2011 et les organisations syndicales ont été à nouveau reçues collectivement à son cabinet le 29 mars : la phase de concertation se poursuit actuellement dans le cadre d'un calendrier comportant 5 réunions thématiques entre le 12 mai et le 10 juin.

II) Un nouvel établissement public de l'Etat dénommé « Agence des voies navigables en France »

- **Pourquoi créer un nouvel établissement de l'État dénommé « Agence des voies navigables en France »**

Ce nouvel établissement public administratif de l'État regroupera les services de navigation et les parties des DDT mixtes œuvrant sur les voies navigables auparavant mis à disposition de VNF (avec les 4 400 agents qui y sont affectés) et ceux de l'établissement public à caractère industriel et commercial VNF (avec les 400 agents qui le composent) pour former une nouvelle entité unifiée mieux à même de remplir les missions de service public de la voie d'eau.

- **N'est ce pas une privatisation à terme du service public de la voie d'eau ?**

Non, il n'y aura pas de privatisation du service public de la voie d'eau. Il s'agit de garantir pleinement le principe d'autonomie de l'établissement public en changeant d'organisation et en faisant évoluer les relations entre l'établissement public et l'État. L'Agence des voies navigables en France sera un opérateur de l'État exerçant des missions de service public sous le contrôle et la tutelle de l'État, dont seul le soutien peut assurer la pérennité des ressources de l'établissement.

- **L'Etat ne se désengage t-il pas ?**

Non, l'État ne se désengage pas. Il restera bien entendu pilote des missions qu'il confie à l'établissement public notamment au travers des objectifs fixés par le contrat de performance et la

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

tutelle exercée sur l'opérateur en vue de la construction de l'avenir de la voie d'eau. Il conservera bien-sûr l'exercice des missions régaliennes.

Il exercera sa tutelle sur l'établissement public, intégralement contrôlé par l'État, chargé d'assurer pour son compte la gestion hydraulique, l'exploitation, l'entretien, l'amélioration, l'extension et la promotion des voies navigables et de leurs dépendances dans un souci d'aménagement du territoire.

Ses missions, définies par la loi, sont des missions de service public.

Cet établissement sera administré par un conseil d'administration comprenant des représentants de l'État, des représentants du personnel de l'établissement ainsi que des personnalités qualifiées nommées par l'État. Le président du conseil d'administration sera nommé par décret pris sur le rapport du ministre chargé des Transports, sur proposition du conseil d'administration.

La politique arrêtée par le conseil d'administration sera mise en œuvre par le directeur général de l'établissement, lui aussi nommé par décret, sur le rapport du ministre chargé des transports, après avis du conseil d'administration.

III) Le transfert des services à l'établissement public

1) L'affectation des services de navigation à l'établissement public

- **Pourquoi affecter les personnels de l'Etat à l'établissement public ?**

L'affectation des personnels de l'État à l'établissement public est utile pour permettre à l'établissement public de mieux organiser le développement de la voie d'eau et pour améliorer les conditions d'emploi et les conditions de travail des personnels.

- **Tous les agents sont-ils concernés ?**

Sont concernés tous les agents des services de navigation et des directions départementales des territoires (DDT) qui exercent des missions en matière d'exploitation des voies navigables. Donc cela concerne :

- la plus grande part des services de navigation, à l'exception des parties des services de navigation qui s'occupent, par exemple, de la police de l'eau,
- la partie des DDT mixtes qui s'occupe des voies navigables (à l'exception, là aussi, des missions comme la police de l'eau).

Tous les corps sont concernés.

- **Les missions des services et les fiches de poste vont-elles rester les mêmes ?**

Les missions restent identiques mais font l'objet d'une nouvelle répartition, dans le cadre de la réforme, en distinguant les missions régaliennes relevant de l'État de celles d'exploitation confiées à l'établissement public. Les agents exerçant à la fois ces deux types de missions seront donc invités à se positionner prioritairement sur l'une d'entre elles.

Les missions restent identiques mais les postes font l'objet d'un nouveau positionnement par famille

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

d'emploi au sein de 4 grandes filières métiers : Exploitation, Maintenance, Ingénierie et Développement, Supports.

Les fiches de poste pourront ainsi être harmonisées et cohérentes sur l'ensemble du réseau.

Dans ce cadre, certaines fiches de poste seront amenées à évoluer afin de correspondre à la nouvelle répartition des missions. Certaines fiches de poste demeureront identiques si elles ne concernent que des missions régaliennes ou que des missions d'exploitation. Le service de rattachement sera fonction du poste choisi.

- **Les prestations d'action sociale vont-elles être maintenues ?**

Les agents bénéficieront, à terme, de prestations d'action sociale relevant de l'établissement public.

- **Les agents affectés à l'établissement public pourront-ils bénéficier des prestations d'action sociale de l'établissement ?**

C'est ce qui est prévu. La mise en place se fera nécessairement de manière progressive puisque l'établissement devra financer cette mise à niveau.

- **Les fonctionnaires vont-ils garder leur statut ? les contractuels et OPA ?**

Oui, les fonctionnaires vont garder leur statut, ils seront affectés à l'établissement public en position normale d'activité. C'est déjà possible en application d'un décret de 2008, sur les fonctionnaires, et il faut inscrire cette possibilité dans une loi sur l'établissement public.

Pour les OPA, il est aussi prévu que les OPA soient affectés à l'établissement public. Là aussi il faut l'inscrire dans la loi sur l'établissement public. Il faut également l'inscrire dans le décret de 1965 sur les OPA.

Pour les contractuels : comme au moment des transferts des routes, il est prévu que l'établissement public « reprenne » les contrats des contractuels État avec toutes leurs dispositions et « ce qui va avec » (déroulement de carrière, etc.). Il est proposé à ce stade que ce soit des contrats de droit privé et que la loi permette à l'établissement public de proposer aussi des contrats de droit public pour pouvoir garder l'IRCANTEC.

- **Un agent peut-il refuser l'affectation à l'établissement public ? Que se passerait-il en cas de refus ?**

Sur la base des projets d'organigramme des services de l'établissement public et des fiches de poste, un pré-positionnement sera organisé. Il obéira aux règles habituelles : l'agent pourra exprimer son point de vue sur la proposition de poste qui lui est faite, l'administration en tiendra compte et proposera l'affectation définitive.

2) Le cadre d'accueil pour les agents au sein de l'établissement public (le statut, la carrière, la rémunération, les prestations d'action sociale, ...)

- **Le régime ARTT sera-t-il conservé au moment du transfert ?**

Oui. Il est prévu que la loi maintienne à titre transitoire le régime ARTT des agents, le temps pour

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

l'établissement public de négocier avec les syndicats le régime ARTT définitif sous régime de l'établissement public.

- **Les perspectives de carrières vont-elles se réduire ?**

Non au contraire, le transfert de service à l'établissement public est porteur d'une ambition pour les personnels, en matière de conditions d'emploi. L'établissement public sera très attentif à l'attractivité des métiers et des carrières et veillera à ce que les agents aient des carrières intéressantes, sur des métiers motivants.

Il est proposé que l'établissement définisse un plan pluriannuel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui détermine notamment les perspectives pluriannuelles de recrutement et d'emploi des différentes catégories de personnels. Ce plan pluriannuel aura vocation à faire l'objet d'un accord collectif de travail conclu entre l'établissement et les représentants des personnels,

- **La rémunération va-t-elle rester la même ?**

Oui. Comme cela a été annoncé aux organisations syndicales nationales, il est prévu dans le projet de loi de permettre à l'établissement public de mettre en place des dispositifs spécifiques à l'établissement public, pour les fonctionnaires et pour les agents publics affectés à l'établissement public, en complément de leur rémunération actuelle.

- **Comment se fera la représentation du personnel, au sein de quelles instances paritaires ?**

Il est proposé de conserver au sein de l'établissement public les instances paritaires actuelles des services de navigation, c'est-à-dire :

- pour les carrières des agents d'exploitation et des chefs d'équipe, la CAP locale, et aussi, pour les OPA, la CCP locale,
- pour les questions d'organisation du service, le CTP local (qui ne sera plus paritaire après 2011 compte tenu de la réforme générale qui est en cours sur les instances paritaires).

Il est envisagé parallèlement de permettre aux fonctionnaires et aux agents publics affectés à l'établissement public de voter pour le conseil d'administration.

En outre, il est envisagé de créer un comité central d'agence qui exercera à la fois les compétences d'un CTP et de l'actuel comité d'entreprise de VNF.

Il est ainsi proposé à l'interministériel de « faire entrer » les fonctionnaires et les agents de l'Etat dans le périmètre des électeurs au comité central d'agence et des électeurs à son conseil d'administration. Parallèlement, il est proposé que dans les services de navigation qui deviendront des services territoriaux de l'établissement public, les personnels de l'établissement public deviennent électeurs aux CTPS actuels. Il est proposé que les élections aient lieu dans le cadre de collèges séparés.

Parallèlement, il est aussi proposé que les fonctionnaires et agents publics du ministère, affectés à l'établissement public, restent électeurs au CTPM du MEDDTL.

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

3) Les garanties apportées aux agents

- **Va-t-il y avoir des mobilités imposées ?**

La Ministre et le secrétaire d'État ont pris des engagements très forts :

- pas de mobilités géographiques imposées
- garantie des rémunérations.

Ces deux engagements vont donc constituer, pour tous, la ligne de conduite.

Le rythme des départs en retraite, difficilement prévisible à ce jour, ainsi que le temps d'évolution des organisations du travail ne conduiront pas à des mobilités géographiques imposées. Pour les quelques cas où des mobilités seraient nécessaires, sur la base du volontariat, des dispositifs d'accompagnement de l'État puis de l'établissement public notamment financiers, seront mobilisés pour que ces mobilités soient organisées au mieux avec les agents concernés en y incluant les mesures d'accompagnement adaptées à de telles réformes.

Des mobilités fonctionnelles seront toutefois nécessaires (évolution de métiers) notamment pour renforcer la maintenance courante et spécialisée du réseau ou encore la maîtrise d'ouvrage des investissements (réduction si besoin de la maîtrise d'œuvre interne).

Elles s'accompagneront de formations valorisantes pour les agents concernés qui pourront être définies dans le cadre de négociations locales, et bénéficier de programmes nationaux.

4) Les futurs recrutements

- **L'établissement public continuera-t-il d'embaucher des fonctionnaires, des OPA ?**

L'objectif du projet de loi en cours de mise au point, est de permettre à l'établissement public de mobiliser, demain, tous les leviers en terme de profils et de statuts, dans les futurs recrutements, après transfert : l'établissement public dans ce cadre aurait la possibilité de recruter aussi bien des personnels VNF sous contrat (comme aujourd'hui), que des fonctionnaires, ou des OPA (nécessité de disposition législative).

Il est proposé aussi que l'établissement définisse un plan pluriannuel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui détermine notamment les perspectives pluriannuelles de recrutement et d'emploi des différentes catégories de personnels. Ce plan pluriannuel aura vocation à faire l'objet d'un accord collectif de travail conclu entre l'établissement et les représentants des personnels,

Il incombera ainsi à l'établissement de définir de façon concertée, par rapport à ses besoins en tant qu'employeur, une doctrine d'emploi. Il est possible que les solutions concrètes soient diversifiées, selon les services, les métiers, l'état du marché de l'emploi, ou encore les qualifications requises.

L'attractivité des métiers et des carrières au sein de l'établissement public, sera un élément très important dans la mise au point de cette doctrine d'emploi.

Sur la base de cette vision pluriannuelle, l'établissement public mettra au point un plan annuel de recrutement et d'emploi, qui précisera les prévisions annuelles de recrutement et d'emploi des différentes catégories de personnels.

- **L'établissement public continuera t-il d'embaucher des vacataires ?**

Le principe de la multiplication du nombre de contrats de vacataires à faible durée ne devrait plus exister à terme. La saisonnalité des trafics sur les voies à vocation touristique milite pour l'embauche de travailleurs saisonniers pour des périodes par exemple de l'ordre de 2 à 5 mois permettant à la fois de professionnaliser ce métier et de fidéliser ces personnes sur la période

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

estivale. Celles-ci pourront en effet bénéficier d'actions de formation spécifiques. Les contrats de saisonniers seront proposés en priorité aux anciens vacataires.

- **Des agents vont-ils être remplacés par des saisonniers ?**

Les agents en poste ne seront pas remplacés par des saisonniers. Au contraire, ils constitueront le socle permanent permettant d'assurer la gestion hydraulique et la maintenance de tout le réseau et la navigation sur le grand gabarit et le réseau connexe.

Ils assureront également la navigation à la demande durant la basse saison et contribueront à la navigation libre en haute saison en fonction de leur disponibilité. Les saisonniers assureront ou renforceront les équipes pour le passage des bateaux durant la période de forte fréquentation de la voie comme cela se fait aujourd'hui avec des vacataires.

- **Les agents partant à la retraite seront-ils remplacés ?**

La baisse des effectifs des services mis à disposition de VNF pour les années 2011 à 2013 est fixée à 271 ETP. Les agents d'exploitation partant à la retraite sur les voies à grand gabarit seront remplacés voire renforcés selon les voies. Sur les autres voies, des recrutements seront effectués pour assurer la gestion hydraulique ou pour garantir la maintenance préventive.

5) L'évolution des organisations du travail

- **Quel impact va avoir le projet de l'établissement public sur l'organisation du travail ?**

Il s'agit d'une part de renforcer les organisations de la maintenance avec des centres de maintenance redimensionnés et des interventions mieux programmées et planifiées au fur et à mesure de la remise en état et de la modernisation du réseau. Il s'agit prioritairement de travailler dans la prévention des incidents et non plus dans l'urgence avec des moyens insuffisants. Par ailleurs, la gestion hydraulique et la maintenance des linéaires seront mieux identifiées dans des équipes éventuellement dédiées dont l'organisation sera définie en fonction des besoins des voies considérées. La reconstruction des barrages manuels en ouvrages automatisés conduira à revoir l'exploitation de ces ouvrages.

Les organisations de l'exploitation pour la navigation seront adaptées sur le petit gabarit à l'automatisation et au niveau de trafic (itinérance, postes fixes en fonction des saisons). Des regroupements de commande pourront être étudiés sur le grand gabarit pour limiter les postes isolés et permettre d'évoluer vers une ouverture plus large, en adaptant le nombre de postes selon la fréquentation, notamment la nuit.

Pour accompagner l'investissement, la maîtrise d'ouvrage continuera d'être renforcée en s'appuyant en tant que de besoin sur les compétences de l'ingénierie concurrentielle pour réaliser la maîtrise d'œuvre ou disposer d'assistances et d'expertises spécifiques.

- **Le renforcement de la maintenance spécialisée va-t-elle modifier les missions des agents ?**

Les missions d'exploitation, navigation et gestion hydraulique, et de maintenance du réseau sont maintenues pour assurer le service public de la voie d'eau et en améliorer sa qualité.

Grâce à l'investissement, la maintenance des ouvrages a vocation à être plus préventive que curative avec une prévision des interventions permettant de mettre en place des programmes de

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

travail clarifiés et fiabilisés. Les métiers existent déjà mais parfois avec une disponibilité insuffisante. Le renforcement de la maintenance spécialisée passera par des recrutements sur les spécialités « cœurs de métier » de la voie d'eau ou par la formation sur ces métiers d'agents déjà en poste sur la voie d'eau. Formations qui bien évidemment feront l'objet de valorisation.

A l'occasion de son déploiement, des métiers non spécifiques à la voie d'eau et dont les compétences sont bien maîtrisées en externe (entretien des véhicules ou des espaces verts terrestres) pourront être externalisés. C'est en effet l'occasion de recentrer l'activité sur les métiers d'excellence de la voie d'eau et notamment l'exploitation et la maintenance.

IV) L'évolution future des missions

1) La séparation des missions de police des missions de gestion et d'exploitation

- **Pourquoi séparer les missions régaliennes des missions relevant de l'établissement ?**

Afin de permettre à l'établissement d'atteindre les objectifs définis dans le projet de contrat de performance, l'État souhaite donner à l'établissement public une plus grande autonomie de gestion. Ce renforcement de l'autonomie de gestion passe notamment par un accroissement de la responsabilité de l'établissement vis-à-vis de l'organisation des services et en tant qu'employeur. La solution consiste à prévoir :

– le regroupement, dans l'établissement public, des services ou parties de services (SN, DDT) qui travaillent sur l'exploitation de la voie d'eau, et de ceux de VNF,

– la mise en responsabilité de l'établissement vis-à-vis des personnels affectés dans ces services.

Les missions régaliennes actuellement exercées par les services de navigation, et qui par définition relèvent exclusivement des services de l'État (police de l'eau, police de la navigation non liée à l'exploitation), seront rattachées à un service de l'État : DREAL ou DDT.

- **Quelles missions sont concernées ? Cela concerne combien d'agents ?**

Deux types de missions sont concernés :

la police de l'eau sur le domaine de l'établissement public et hors du domaine de l'établissement, la police de la navigation qui regroupe la délivrance des titres de navigation et de conduite, les avis à la batellerie, les manifestations nautiques, la police répressive et un ensemble de missions telles que la restriction ou l'interdiction de navigation en période de crues ou de glace, les transports spéciaux, la navigation de plaisance et les activités sportives, les avis ou élaboration de plan de balisage...

Si on se réfère à l'enquête réalisée auprès des services en novembre 2010, ces missions sont réparties sur 532 agents qui représentent à peu près 170 ETP.

- **Que va t-il se passer pour les agents qui exerçaient à la fois des missions de police et des missions d'exploitation ?**

Dans le cadre de la procédure de pré-positionnement, au vu des organigrammes et des fiches de poste proposés, l'agent devra se positionner prioritairement sur une de ces deux missions. (hors cas particulier de la police de la navigation sur le réseau qui pourrait rester assurée au travers des agents affectés à l'établissement public)

- **Dans quels services de l'Etat, ces missions vont elles être transférées ? DDT ou**

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

DREAL ? A quelle date ? Selon quelle logique ?

Le décroisement des missions de police de l'eau, déjà commencé en régions Ile-de-France et Nord Pas-de-Calais, doit conduire à formuler des propositions d'organisation de ces missions au sein des services, avec un rattachement en DREAL ou en DDT pour les agents concernés. Le transfert de ces missions sera réalisé de manière anticipée par rapport au tempo de reste du projet.

Les missions de police de la navigation actuellement exercées par les SN font l'objet d'une étude plus fine puisqu'une partie de ces missions sera transférée aux DREAL et une partie à l'établissement public. Le calendrier de transfert des missions de police de la navigation correspond au calendrier global du projet de relance de la voie d'eau..

- **Le transfert de certaines missions en DREAL ou DDT va t-il entraîner des mutations et des mobilités pour les agents?**

L'objectif, dans la mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle organisation, est de ne pas éloigner l'agent de son poste actuel, d'où le positionnement d'une partie de ces missions au sein d'unités territoriales. De même il n'y aura pas de mobilité géographique imposée.

2) L'expérimentation de décentralisation en Bourgogne (focus sur la décentralisation bourguignonne)

- **Pourquoi l'Etat décentralise une partie du réseau des voies navigables?**

L'objectif de l'acte II de la décentralisation du 13 août 2004 (loi LRL) est de permettre l'exercice des compétences transférées au niveau le plus proche des citoyens, celui où les modalités de mise en œuvre des politiques pouvaient être les mieux assurées.

Les canaux à petit gabarit dont l'intérêt touristique représente un atout pour le développement local et qui n'ont pas un caractère structurant pour le transport de marchandises ont vocation à être gérés par les collectivités territoriales.

Les collectivités territoriales sont donc invitées à prendre en charge les voies touristiques sur lesquelles se développent la plaisance et les activités nautiques.

- **Quel avenir l'Etat réserve t-il aux voies secondaires et touristiques?**

Le programme d'investissement du projet « voies navigables 2013 » s'applique à tout le réseau y compris les voies secondaires et touristiques. Sur ce réseau, les efforts se poursuivent en matière de mise en sécurité, d'automatisation des écluses, de remise en état des digues et berges en mauvais état ou encore de reconstruction des barrages aujourd'hui encore manuels.

Sur ces voies qui enregistrent un trafic saisonnier sera mise en place une offre de service adaptée car saisonnalisée.

- **Les collectivités ont-elles un « savoir faire » dans ce domaine?**

Le dispositif de décentralisation permet à la collectivité, avant de s'engager dans un processus de transfert de se préparer à recevoir la compétence pendant une période d'expérimentation durant laquelle elle acquière, auprès de l'Etat ou de l'établissement le savoir faire qui pourrait lui manquer.

Par ailleurs, le transfert de propriété s'accompagne de l'affectation des agents qui exercent les compétences d'entretien, d'exploitation et de développement des voies transférées ce qui garantit la continuité du service rendu à l'utilisateur.

- **Comment se déroule l'expérimentation en Bourgogne? A quelle date l'expérimentation**

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

va-t-elle s'achever ?

L'expérimentation en région Bourgogne concerne les trois canaux de Bourgogne, du Centre et du Nivernais ainsi que la Seille navigable, soit un linéaire de voies d'eau de 574 km utilisés principalement pour la navigation de plaisance. Ces canaux, décentralisés le 1er janvier 2010 à titre expérimental au profit de la Région Bourgogne sont gérés et exploités par VNF. Une convention tripartite État – VNF – Région Bourgogne signée le 21 décembre 2009 fixe les conditions de cette expérimentation.

La période d'expérimentation sera mise à profit pour préparer avec le préfet de région l'adaptation de l'organisation des services de l'Etat et de VNF.

• Les niveaux de service restent-ils les mêmes en cas de décentralisation?

Il s'agit d'une décentralisation facultative, les collectivités qui acceptent un transfert de compétences ont pour objectif de faire des voies concernées un vecteur de développement des territoires et de développer l'activité économique, touristique, la plaisance et les activités nautiques. Par exemple, la région Bourgogne a indiqué qu'elle maintiendrait les horaires d'ouverture actuels, voire qu'elle les augmenterait.

• Que vont devenir les agents qui travaillent sur les autres canaux en Bourgogne (non concernés par l'expérimentation)?

Les parties de la DDT 58 non concernées par l'expérimentation et correspondant aux subdivisions de Montargis, Briare-St-Satur et Decize ainsi qu'aux fonctions support basées à Nevers seront organisées en un seul arrondissement qui a vocation à être rattaché à un service de navigation (SN Seine ou SN Rhône-Saône) : elles constituent l'arrondissement de Nevers.

• Les agents affectés à la région conserveront-ils leur statut de fonctionnaire? Vont-ils changer de fonction publique ?

Comme pour les précédents transferts de services aux collectivités, les agents fonctionnaires conserveront leur statut de fonctionnaire en intégrant des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale, voire des cadres d'emploi spécifiques s'il n'y a pas d'équivalent pour garantir le maintien de leurs droits acquis.

Les agents concernés ont vocation à exercer les mêmes missions que celles qu'ils exercent actuellement pour le compte de l'État. Les agents qui auront opté pour l'intégration dans la fonction publique territoriale sont assurés du maintien de déroulement de carrière, de régimes indemnitaires, de régimes de travail et d'avantages sociaux comparables en raison du principe de parité avec l'État.

Les services pris en compte pour le calcul de la retraite d'un fonctionnaire de l'État ou de la fonction publique territoriale sont les mêmes. Pour les fonctionnaires intégrés au sein de la fonction publique territoriale, la retraite sera servie par la CNRACL. Par ailleurs, les fonctionnaires de l'État appartenant à un corps classé en catégorie B (catégorie active) conservent, à titre personnel, le bénéfice des avantages qui en découlent et pourront ainsi compléter, tout en étant intégrés au sein de la fonction publique territoriale, la condition de 15 ans exigée pour la liquidation de leur pension.

• Qu'est ce que le droit d'option ?

Les agents restent en position de mise à disposition jusqu'à l'exercice du droit d'option. À compter de la publication des décrets de partition définitive des services transférés, les fonctionnaires affectés dans les services transférés disposeront d'un délai de deux ans pour faire connaître leur

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

option :

- soit l'intégration de droit dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.
- soit un détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité territoriale dont relève désormais le service dans lequel ils sont affectés. Ils pourront conserver leur lien statutaire avec leur administration d'origine, et ainsi mener une double carrière, dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale. Mais ils pourront également demander, à tout moment, c'est-à-dire y compris après l'expiration du délai d'option, leur intégration dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales étant alors libres de la suite à donner à ces demandes.

Les agents non titulaires de droit public et de droit privé ne bénéficient pas d'un droit d'option. Leur contrat sera automatiquement repris par la collectivité d'accueil, dans l'intégralité de ses dispositions : il s'agira dans ce cas d'une simple substitution d'employeurs.

V) Les garanties pour les salariés de VNF

Garantie du plafond d'emplois et maintien des carrières :

Les statuts coexistent. Cela veut dire que les plafonds d'emplois seraient maintenus (probablement avec deux plafonds Statut/hors Statut). Comme tout opérateur de l'Etat, l'établissement public devra gérer ses effectifs et rendre compte à ses tutelles notamment dans les discussions sur les plafonds d'emplois qui sont conduites chaque année et qui trouvent leurs arbitrages dans la loi de finances. L'établissement public, comme tout opérateur de l'Etat, est soumis aux politiques de réductions des dépenses voulues par l'Etat et notamment de ses effectifs.

Au-delà des plafonds d'emplois affichés, la question du maintien du recrutement de collaborateurs sous statut privé doit s'inscrire dans une double logique :

Répondre aux besoins de l'établissement en pourvoyant les postes, en priorité en interne ;

Elargir le périmètre de 400 à 5000 permet de proposer des parcours de carrières internes plus diversifiés dans le respect des mécanismes conventionnels et statutaires.

La question des détachements de personnels sous statuts fera l'objet d'un débat particulier non encore engagé.

Garantie des avantages acquis :

Le comité central d'agence tenant lieu de comité d'entreprise voit sa subvention calculée sur la masse salariale. Il garde, conformément aux textes en vigueur, une totale liberté pour choisir ses interventions dans le domaine culturel et social. A ce titre, l'équipe dirigeante du CE se positionnera sur les prestations qu'elle souhaite offrir aux personnels de l'établissement public

Pour le reste des prestations, il conviendra d'étudier les conditions de rapprochement ou d'élargissement des prestations servies actuellement par VNF et demain par l'établissement public aux agents sous statut public. Ce qui fera l'objet d'un travail ad'hoc avec notamment les ASCEE.

Garantie de la cohérence salariale et des avantages sociaux :

La cohérence salariale ne peut être garantie, les règles d'évolution des rémunérations restant liées aux statuts des personnels affectés.

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE

Pour les personnels sous contrat VNF, les règles sont celles de l'établissement y compris pour les agents de l'Etat détachés.

Pour les avantages sociaux, voir réponse précédente.

Garantie de représentativité des salariés de droit privé :

Cette garantie sera opérée par les textes législatifs et réglementaires nécessaires pour mettre en œuvre la réforme.

Maintien du siège à Béthune : oui

Moyens mis en place par l'Etat pour accompagner le transfert des personnels

La mise en place de l'équipe en charge de la conduite de la réforme suppose à la fois de dégager des moyens humains au sein de VNF (sur le plafond d'emplois actuel et par abondement de ce dernier) et au sein du ministère (par exemple par mise à disposition de personnels). Ces postes seront pour certains limités dans le temps du chantier intégration et selon les domaines concernés.

Garantie sur les moyens mis à disposition pour les mener les négociations : Cette garantie peut être apportée de deux manières :

- le comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2325-41 du code du travail, pourra recourir à un expert de son choix. Comme proposé lors de la réunion du 28 mars dernier avec les OS, le directeur général accepte la prise en charge par l'établissement d'une partie de son coût. La mise en œuvre d'un calendrier prévisionnel de consultation du comité d'entreprise en cohérence avec le déroulement du processus de discussion et d'adoption de la réforme sera proposé après son lancement officiel ;
- s'agissant des négociations avec les organisations syndicales, il est proposé l'adoption d'un accord de méthode fixant le calendrier et les modalités de la négociation.

DOCUMENT DE TRAVAIL PROVISOIRE