

FICHE 6 : RECOURIR AUX AGENTS NON TITULAIRES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINÉE (CDI PUBLICS)

Cette fiche a pour objet de synthétiser les dispositions applicables aux CDI publics recrutés au sein de VNF.

➤ CONTEXTE ET OBJECTIFS

Dans le cadre de son projet de modernisation, VNF investit dans la fiabilité et la sécurité de ses infrastructures pour améliorer le service rendu à l'utilisateur. Pour y parvenir, des investissements importants sont réalisés afin de rénover et moderniser les ouvrages de navigation, automatiser et sécuriser leur fonctionnement mais aussi leur entretien.

L'ensemble de ces actions, prévues sur une période de 10 ans, doit permettre d'assurer un niveau de maintenance optimal des ouvrages. C'est pourquoi, tout au long de cette période, la filière maintenance sera renforcée. Il est en effet primordial de maintenir, de développer et d'acquérir de nouvelles compétences.

Assurer la maintenance requiert des compétences spécifiques et nécessite le recrutement de personnels qualifiés et expérimentés.

Jusqu'à présent, ces missions étaient principalement assurées par les Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA). Elles peuvent aussi être menées par des Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'Etat (PETPE) ou encore des salariés de droit privé recrutés en CDI.

Depuis la mise en place du moratoire sur le quasi-statut des OPA, VNF n'est plus en mesure de recruter de nouveaux entrants par la voie du concours. La possibilité d'accueillir des OPA sur les postes vacants au sein des directions territoriales se fait uniquement par le biais du dispositif de la mobilité en publiant les postes vacants sur les sites dédiés.

Dans le même temps, à horizon 10 ans, la population des OPA de VNF est appelée à se réduire du fait d'un nombre important de départs à la retraite. Les prévisions actuelles font état du départ d'environ 200 personnels sous ce quasi-statut, soit la moitié de l'effectif aujourd'hui présent. Se pose ainsi la question du maintien des compétences dans le domaine de la maintenance.

Cette diminution fera baisser mécaniquement non seulement les effectifs mais aussi les possibilités d'accueillir des OPA sur les postes vacants par le dispositif de mobilité jusqu'alors en vigueur, sur fond par ailleurs de concurrence en matière de recrutement sur ces métiers.

Jusqu'à présent, pour remédier au manque de personnels sur les postes de mainteneurs, VNF avait autorisé des recrutements par le biais de contrats à durée déterminée (CDD) de trois ans. Pour pratique qu'il soit, ce dispositif recèle néanmoins plusieurs difficultés, notamment (du fait de la durée même du contrat) d'attractivité des postes mais également de stabilisation des compétences et des effectifs.

Pour être en mesure de répondre aux enjeux décrits ci-dessus comme pour garantir le niveau de qualité optimal de l'entretien et de maintenance de ses ouvrages et de ses infrastructures, VNF a décidé de se donner la possibilité, sur les métiers de la maintenance, de recruter par la voie du contrat à durée indéterminée de droit public (« CDI public »). En effet, en application du décret n° 2014-131 du 14 février 2014 définissant les catégories de personnel ayant vocation à occuper les types d'emplois de Voies navigables de France, le recrutement de personnels de droit public est, seul, autorisé sur les emplois de maintenance opérationnelle.

L'accueil de ces personnels en CDI public nécessite de mettre en place une politique de recrutement et de

rémunération cohérente et valorisante, permettant d'attirer, de retenir et de fidéliser cette population au cœur des missions de notre établissement, tout en préservant une communauté de travail historiquement composée d'OPA, de PETPE et de salariés de droit privé. Une attention particulière doit en effet être portée à l'articulation de cette nouvelle modalité de recrutement avec les procédures et les garanties offertes par les statuts des personnels titulaires actuellement en poste.

La note et ses annexes qui suit décrit les conditions et les modalités de recrutement (dans ses différentes dimensions : procédure, rémunération, ...), ainsi que de gestion, dans la filière maintenance, en contrat à durée indéterminée de droit public.

➤ LES POSTES OUVERTS AU RECRUTEMENT EN CDI PUBLIC

VNF a retenu la possibilité de recruter en contrat à durée indéterminée pour **les seuls emplois en charge de la maintenance opérationnelle du réseau navigable** au sens décret n° 2014-131 du 14 février 2014 définissant les catégories de personnel ayant vocation à occuper les types d'emplois de Voies navigables de France

Ceux-ci seront recrutés sur la base de l'article 6 *bis* de la loi n°84-16 précitée qui permet aux emplois permanents des établissements publics d'être pourvus par des agents en contrat à durée indéterminée (Cf. Article 3-2° de la loi 84-16).

➤ COMPETENCES RECHERCHEES

Le recrutement de CDI public sur emplois de chargé de maintenance opérationnelle du réseau navigable doit permettre à VNF de recruter des compétences dans les domaines de la maintenance industrielle comprenant notamment :

- Mécanique ;
- Electrotechnique ;
- Electricité ;
- Automatismes ;
- Informatique industrielle ;
- Electrotechnique ;
- Méthodes / GMAO ;
- Instrumentiste / Métrologie ;
- Chaudronnerie / Métallurgie ;
- Télécommunication et bathymétrie ;
- Hydraulique ;
- Bateliers menuisiers grutier mécanicien bathymétrie

➤ PROCEDURE DE RECRUTEMENT²²

CE QUE DIT LA REGLEMENTATION

La légalité du recrutement d'un agent contractuel sur un poste permanent est conditionnée au respect d'une procédure de recrutement transparente qui doit permettre aux agents titulaires de postuler. Celle-ci est définie par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels et notamment son chapitre 1^{er} pour les cas des recours aux agents contractuels prévus au 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

Ce principe est repris par l'article 1 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

²² Le recrutement est à dissocier de la gestion de la mobilité interne.

RÈGLES DE GESTION LIÉES AU RECRUTEMENT EN CDI DE DROIT PUBLIC ET LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Le recrutement en CDI de droit public est autorisé aux conditions suivantes :

- dès lors qu'aucun candidat interne à VNF (fonctionnaires, OPA, salariés privés) ou qu'aucun fonctionnaire ou OPA non affecté à VNF ne recueille d'avis favorable à l'issue du processus de publication (PEP, site Recrutement du MTE, Talentsoft- recrutement) ;
- qu'il ne contrevient pas à la promotion d'un OPA en poste (tableau avancement et essai professionnel). C'est pourquoi, l'opportunité de recruter sous CDI public doit s'apprécier au regard des perspectives d'évolution des OPA affectés au sein de la direction territoriale concernée dans les deux ans à venir.

Pour garantir une égalité d'accès aux postes pour l'ensemble des personnels de l'établissement, les fiches de poste support au recrutement devront préciser en se basant sur la nomenclature de référence des OPA:

- La classification pour les OPA ;
- La cotation du poste pour les salariés de droit privé
- Si le poste est de niveau catégorie C, le grade d'accès pour les PETPE.



➤ RECRUTEMENT EN CDI DES PERSONNELS RECRUTES EN CDD DANS LE DOMAINE DE LA MAINTENANCE

Les agents recrutés sur des postes de mainteneur en CDD de longue durée en vertu de l'article 4.1° de la loi du 11 janvier 1984 pourront être recrutés directement en CDI de droit public dès lors que ces deux conditions sont validées :

- La manière de servir de l'agent est *a minima* conforme aux attentes du poste ;
- L'emploi occupé est un emploi permanent ;

Pour ces emplois permanents occupés par des CDD de longue durée, sous réserve des conditions précitées, un CDI public est proposé aux agents en CDD sans nouvelle publication de poste, dans la mesure où le recrutement initial a été réalisé après le constat du caractère infructueux du recrutement. Ce recrutement peut intervenir avant le terme du contrat à durée déterminée.

Reprise de l'ancienneté : VNF reprend l'ancienneté des contrats antérieurs dès lors que la durée d'interruption entre les contrats n'excède pas 4 mois.

➤ PERIODE D'ESSAI

CE QUE DIT LA REGLEMENTATION

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit que : « La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite : -de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée (...) La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement ».

REGLES DE GESTION

- Pour les personnels mainteneurs nouvellement entrés à VNF par le biais d'un CDI de droit public : application d'une période d'essai de 4 mois, renouvelable, au besoin, 1 fois pour une durée au maximum égale à la durée initiale (soit 8 mois au total). Pour mémoire, en vertu de l'article 7 du décret n°65-382 du 21 mai 1965 *relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928*, les OPA effectuaient une période de stage pendant un an.

- Pour les personnels mainteneurs entrés dans cette filière par le biais d'un CDD de droit public et à qui est proposé une transformation de contrat, ou un nouveau contrat, sous forme de CDI de droit public : absence de période d'essai compte tenu du (ou des) contrat(s) effectués antérieurement et des résultats constatés dans l'exercice des missions.

➤ REMUNERATION

○ *Modalité de fixation du salaire à l'embauche*

Lors du recrutement, tout candidat peut engager une négociation individuelle. Cette négociation tiendra compte de l'expérience, de l'expertise, des compétences acquises et attendues, du parcours professionnel antérieur, des diplômes, du potentiel ultérieur, du bassin d'emploi et de la rémunération acquise au moment de la négociation.

Un examen attentif de l'équité interne sera réalisé lors de chaque recrutement externe, à compétence et responsabilité équivalentes.

○ *Bornes de rémunération*

Au regard de la compétence confiée à VNF pour fixer le montant de la rémunération des agents non titulaires, la rémunération des agents non titulaires devra respecter les bornes fixées par la décision du directeur général en la matière.

Les fourchettes salariales et la négociation salariale seront déterminées et validées par la DRHM.

○ *Evolution salariale*

CE QUE DIT LA REGLEMENTATION

L'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit que « *La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions* ».

Attention : Le Conseil d'État estime qu'une augmentation de la rémunération est possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle et que les augmentations sont possibles à la condition qu'elles n'interviennent pas à un rythme régulier prédéterminé et qui aurait pour conséquence de mettre en place un système de carrière au profit d'un agent non titulaire (CAA Douai du 20 octobre 2011, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, req. n°10DA00144).

VNF ne peut pas sans méconnaître l'habilitation reçue du législateur, transposer purement et simplement aux contractuels des règles statutaires qui, élaborées pour des corps de fonctionnaires de carrière recrutés en principe sur concours, ne sont pas adaptées à la spécificité des conditions d'emploi d'agents contractuels recrutés dans le cadre et pour les besoins définis par le législateur. Pour autant, VNF souhaite définir une politique salariale transparente et équitable pour les personnels recrutés en CDI de droit public.

REGLES DE GESTION

○ Réévaluation périodique

Conformément au décret précité, la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels. Le respect de cette obligation est apprécié par période glissante de 3 ans à compter de la dernière évolution salariale dont a bénéficié l'agent ou à défaut à compter de sa date d'embauche.

Chaque service/direction transmet à la DRHM la demande de revalorisation pour les agents contractuels concernés 2 mois au moins avant la date souhaitée de la prise d'effet de la revalorisation.

Ces propositions peuvent être formulées avant la durée de 3 ans. Les entretiens professionnels sont le cas échéant joints à la demande de revalorisation. Le montant de la revalorisation est en effet fonction de ceux-ci et du positionnement salarial interne de l'agent :

Niveau de résultats constatés <i>Sur la base du dernier entretien professionnel.</i>	% d'augmentation salariale cohérente
Non satisfaisants	Agent non éligible à une réévaluation
Satisfaisants	Jusqu'à 3%
Excellents	Jusqu'à 6%

Le cas échéant, un avenant au contrat de l'agent est réalisé.

Par ailleurs par période fixe de 3 ans à compter de l'embauche de l'agent :

- Un agent dont le niveau de résultats constatés lors de son dernier entretien professionnel est satisfaisants, doit pouvoir bénéficier d'une revalorisation salariale de sa rémunération de base brute d'au moins 2% pour chaque période de 3 ans ;
- Un agent dont le niveau de résultats constatés lors de son entretien professionnel est excellents doit pouvoir bénéficier d'une revalorisation salariale de sa rémunération de base brute d'au moins 3% pendant chaque période de 3 ans ;

Pour apprécier ces seuils, il est pris en compte l'ensemble des évolutions salariales dont a bénéficiées l'agent pendant la période de 3 ans considérée quel qu'en soit le motif (hors primes exceptionnelles).

A défaut, un rattrapage salarial est réalisé afin d'assurer l'évolution salariale de l'agent dans les proportions précitées. Le cas échéant, un avenant au contrat de l'agent est réalisé.

Cependant, ce rattrapage salarial n'est pas applicable :

- Si la rémunération de base de l'agent est significativement supérieure à la rémunération habituelle pratiquée pour le type de poste occupé et au regard du parcours professionnel de l'agent.
- Si l'application de ce rattrapage salarial engendre un dépassement des bornes de rémunération maximales fixées par décision du directeur Général.

Conformément à la décision du Directeur Général de VNF du 5 octobre 2018, « *la commission consultative paritaire peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels. La commission consultative paritaire examine les demandes de révision du compte rendu de l'entretien professionnel* ». Dans le cadre de cette attribution, l'agent qui ne serait pas revalorisé au terme des 3 ans précités, peut après avoir demandé des explications à son responsable hiérarchique saisir la commission consultative paritaire afin que sa situation soit analysée en commission.

Nb : Si l'agent a été recruté en CDD avant d'être recruté en CDI immédiatement sur les mêmes fonctions et qu'il n'a pas bénéficié d'une mesure de revalorisation salariale à l'occasion de la transformation de son CDD en CDI, les durées passées en CDD sont prises en compte pour apprécier la durée des 3 ans.

○ *Evolution des fonctions*

Par ailleurs, une réévaluation de cette rémunération peut intervenir avant cette échéance de 3 ans en cas d'évolution significative et substantielle des fonctions de l'agent. Le cas échéant, cette réévaluation est fixée en fonction de la nature de l'évolution des fonctions observées et après accord de la Direction des Ressources Humaines et des Moyens. A compter de la date d'effet de l'évolution salariale octroyée, commence à courir une nouvelle période de 3 ans pour apprécier le droit de l'agent à réévaluation de sa rémunération tel que prévu par le décret 86-83.

La fourchette de revalorisation salariale en cas d'évolution des fonctions est comprise entre 0% et 6 %. La revalorisation salariale s'apprécie en tenant compte du positionnement salarial du collaborateur, de la manière de servir, de l'impact des modifications du poste (compétences, périmètres professionnels, management etc.). Le cas échéant, un avenant au contrat de l'agent est réalisé.

○ *Attribution d'une prime exceptionnelle*

Au regard de l'effort consenti par un salarié sur un projet ou un dossier particulier au cours de l'année N, une prime exceptionnelle individuelle peut être attribuée en reconnaissance du travail accompli. Le montant brut de cette prime peut varier selon la catégorie assimilée de l'agent :

- Catégorie A : Jusqu'à 2000 €
- Catégorie B : Jusqu'à 1500 €
- Catégorie C : Jusqu'à 600 €

Les propositions de prime exceptionnelle sont effectuées par chaque Directeur territorial et le Directeur général délégué pour le siège sur la base d'un rapport élaboré par le supérieur hiérarchique direct du salarié proposé. L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens.

○ *Interaction avec la GIPA*

Les agents contractuels sont éligibles au dispositif de GIPA au sens du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. S'il bénéficie de cette mesure, cela ne fait pas obstacle le cas échéant à une revalorisation salariale de l'agent au titre de ses entretiens professionnels ou de l'évolution de ses fonctions mais cela est pris en compte dans le montant de la réévaluation attribuée.

○ *Enveloppe financière*

Une note de gestion annuelle détermine les moyens financiers alloués aux dispositifs de revalorisations salariales repris ci-dessus.

➤ **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

CE QUE DIT LA REGLEMENTATION

Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévoit que :

« Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent, en outre, être versées à des agents non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que celles mentionnées aux I et II ci-dessus et sous réserve du respect de la condition figurant au 2° du I ci-dessus. Un arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique et du ministre intéressé fixe la liste des catégories d'agents non titulaires concernés ».

Par application de ce décret et de l'arrêt d'application précité, l'instruction VNF du 21 juillet 2015 prévoit que les agents non titulaires en CDI de même niveau que les fonctionnaires éligibles aux dispositions du décret 2002-60 peuvent bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires quand ceux-ci exercent des missions équivalentes. Au regard de l'annexe 1 de cette instruction, des IHTS pourront être versées aux agents

non titulaires en CDI quand les fonctions de l'agent induisent l'entretien, les travaux ou l'exploitation et la surveillance des voies navigables ainsi que les interventions en période de crise.

➤ VALORISATION DES HEURES DECALEES

CE QUE DIT LA REGLEMENTATION

Le décret n°2002-532 prévoit que « Une indemnité de sujétions horaires peut être versée aux fonctionnaires, aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée ou aux ouvriers de l'Etat affectés dans un service de l'équipement soit à un poste de travail relevant de l'exploitation, de l'entretien et des travaux... ». Par conséquent les agents non titulaires en CDI peuvent percevoir au sein de VNF l'ISH dans les mêmes conditions que les fonctionnaires et OPA.

➤ ENTRETIEN PROFESSIONNEL

CE QUE DIT LA REGLEMENTATION

L'article 1-4 du décret n°86-83 prévoit que :

*« Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par **contrat à durée indéterminée** ou par **contrat à durée déterminée** d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.*

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance ».

L'entretien professionnel est un moment d'échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour l'année suivante.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- Objectifs pour l'année à venir et perspectives d'amélioration des résultats professionnels ;
- Manière de servir ;
- Acquis de l'expérience professionnelle ;
- Besoins de formation ;
- Qualités d'encadrement s'il y a lieu ;
- Perspectives d'évolution professionnelle.

L'administration peut fixer d'autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel. Elle fixe aussi les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée à l'issue de l'entretien professionnel.

ORGANISATION ET COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. L'agent est informé de la date de l'entretien au moins 8 jours à l'avance.

Le supérieur hiérarchique établit un compte-rendu de l'entretien professionnel. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent. Le compte-rendu est communiqué à l'agent qui peut y apporter des observations.

Il est ensuite signé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Enfin, il est *notifié* à l'agent. Il doit le signer pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourner à l'autorité hiérarchique.

Le compte-rendu (modèle joint en annexe) est conservé dans le dossier de l'agent.

RECOURS

L'agent peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel à son autorité hiérarchique dans les 15 jours francs suivant sa notification.

L'autorité hiérarchique a 15 jours francs pour répondre à partir de la date de réception de la demande de révision. En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la CCP dans le mois suivant la notification de la réponse.

Après avis de la commission, l'autorité hiérarchique communique à l'agent le compte-rendu définitif de l'entretien et le verse à son dossier. Le compte-rendu d'entretien peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

PRISE EN COMPTE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments pris en compte lors de la réévaluation de la rémunération des contractuels ou de leur évolution professionnelle.

➤ MOBILITE ET EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Les présentes dispositions concernent les personnels non titulaires bénéficiaires d'un CDI qui sont appelés à occuper de façon pérenne des emplois en charge de la maintenance opérationnelle du réseau navigable prévus à l'article 1er du décret n° 2014-131 du 14 février 2014 définissant les catégories de personnel ayant vocation à occuper les types d'emplois de Voies navigables de France.

Elles sont conformes avec les lignes directrices de gestion en matière de mobilité pour Voies navigables de France. Elles visent à permettre à ce public de disposer de possibilités d'évolution professionnelle en interne, au sein de leur filière, conformément aux engagements de la Direction générale dans le cadre du projet de modernisation de l'établissement (favoriser la construction de parcours professionnels évolutifs).

○ *Périmètre de la mobilité*

Les postes de chargé de maintenance opérationnelle du réseau navigable offerts à VNF au cycle annuel de mobilité et aux périodes de mobilité au fil de l'eau sont ouverts aux personnels non titulaires bénéficiaires d'un CDI à VNF afin qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, déposer leurs candidatures.

○ *Modalité de prise en compte des candidatures*

L'occupation d'emplois successifs doit relever de la même catégorie hiérarchique (catégories A, B et C).

Toutefois, en application des orientations générales de la politique de mobilité de VNF (adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des organisations et des métiers, construction de parcours professionnels, etc...) fixées dans les lignes directrices de gestion de VNF pour la mobilité, l'occupation d'emplois successifs pourra relever d'une catégorie hiérarchique supérieure afin de permettre à ces personnels un déroulé de carrière au sein du périmètre.

Dans ce cas, l'examen des candidatures de ces personnels tiendra compte obligatoirement du niveau de la formation initiale et / ou continue des candidats, de leur expérience professionnelle, de l'ancienneté des services effectifs à VNF, de la durée minimale d'occupation du poste précédent. Dans ce cas, la mobilité vers une catégorie hiérarchique supérieure devra se faire en référence à la durée d'accès par un OPA à une catégorie supérieure.

Les candidatures de ces personnels seront en outre examinées par les services recruteurs et gestionnaires dans le respect des modalités de prise en compte des priorités fixées²³ aux points II.4 des LDG VNF pour la mobilité: le respect des principes généraux de la mutation et de l'application des durées minimales (Cf. : Point II.5 des LDG).

La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, à l'occasion d'un nouvel emploi, ne vaut pas conservation de toutes les stipulations du contrat. Les conditions d'emplois seront en effet déterminées par les services recruteurs et feront l'objet d'un avenant au contrat.

Enfin, VNF veille à trouver ou à mettre en place des formations ou parcours de formations pour répondre aux besoins des services recruteurs et permettre la professionnalisation des personnels (fonctionnaires, OPA, PNT CDI) bénéficiant d'une mobilité sur un nouvel emploi de chargé de maintenance opérationnelle du réseau navigable.

²³ Les priorités de l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 :

En cas de suppression de poste dans le cadre d'une restructuration d'un service de VNF, l'agent est alors prioritaire sur un agent invoquant une priorité légale de l'article 60 II de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Les modalités d'application sont précisées dans le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics relatif aux transitions professionnelles.

Les priorités de l'article 60 II de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont :

Rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, CIMM Outre-Mer, fonctions exercées dans un quartier urbain « difficile ».